Rozdział 1

Równość płci a kobiece problemy pracownicze i związkowe w III RP

Problem równości płci ma charakter wyjątkowo złożony i interdyscyplinarny. Jest zanurzony w szeroko rozumianych uwarunkowaniach kulturowych i historycznych, a w ramach analiz socjologicznych może być ujmowany całościowo lub w wybranych obszarach życia społecznego, a więc przykładowo, w sferze polityki, gospodarki, oświaty czy rodziny. W niniejszych rozważaniach przyjęłam to drugie rozwiązanie, a zatem koncentruję się na deficytach równości płci w zakresie aktywności na rynku pracy i w ruchu związkowym, choć zdaję sobie sprawę z niedoskonałości tego rozwiązania oraz konieczności przynajmniej ogólnego nawiązywania do obszarów wykraczających poza przyjęte pole analiz.

1.1. Gender, habitus rodzajowy i równość płci w socjologicznych badaniach pracy Konceptualizacja pojęć i wybór perspektywy badawczej

W niniejszych badaniach wybrałam analizę nierówności płci w stosunkach pracy z perspektywy teorii Pierre'a Bourdieu. Uzasadnieniem tego wyboru jest niepodważalny wkład francuskiego badacza w światową literaturę socjologiczną poświęconą mechanizmom dominacji i reprodukcji nierówności społecznych, wyraźne akcentowanie znaczenia płci w sensie biologicznym i kulturowym w strukturze społecznej oraz bliskość tej koncepcji z perspektywą feministyczną. Uważam też, że ten punkt widzenia daje duże możliwości interpretacyjne dla

moich badań, a także w pewnym stopniu wpisuje się w rozwijające się w Polsce i krajach europejskich studia genderowe (szerzej omawiam przyjętą koncepcję badawczą w rozdziale metodologicznym). W perspektywie teorii P. Bourdieu i w ujęciu bliskich jej analiz genderowych wyraźnie zauważalne jest „zagubienie kobiet przez socjologię" – jak o tym pisze Anna Titkow (2007) – czy co najmniej ich marginalizowanie w życiu społecznym, w tym na rynku i w stosunkach pracy. Współcześnie ten stan rzeczy zmienia się jednak, a w „należącym do kobiet XXI wieku" – jak to określa Ulrich Beck (2002) – liczba poświęconych im publikacji systematycznie wzrasta, czego przyczyn można poszukiwać między innymi w rozwoju studiów gednerowych, w kontynuacji dorobku P. Bourdieu i w rozwoju perspektyw badawczych pozwalających na ujmowanie podobieństw i odmienności płci. Z pewnością „kamieniem milowym" w socjologicznych analizach stała się sama kategoria gender. Do socjologii wprowadziła ją, jak się powszechnie przyjmuje, Ann Oakley (E. Gontarczyk, 1995), a podjęcie tego punktu widzenia jest też określane jako „przełom teoretyczny" (A. Titkow, 2007). A. Oakley wskazała, że oddzielnie należy rozważać biologiczny podział płci, a odrębnie nałożoną na niego społeczną konstrukcję kobiecości i męskości (A. Oakley, 1972). Autorka ta prowadziła też badania związane z „nieodpłatną pracą" kobiet, które wpisują się w problem ich niewidzialności (A. Oakley, 1974). Rozpoczęta w ten sposób dyskusja dotycząca gender (płci kulturowej) w socjologii doprowadziła do rozszerzenia tego terminu o zakres kulturowych ideałów męskości i kobiecości jako istotnie wpływających na działania i funkcjonowanie jednostek w różnych sferach życia. W polskiej literaturze przedmiotu szeroka dyskusja dotycząca gender rozpoczęła się dopiero po 1989 roku i przybrała kształt rozważań interdyscyplinarnych, obejmujących nie tylko socjologów, ale także psychologów, pedagogów, prawników, filozofów, historyków, politologów, ekonomistów, kulturoznawców czy językoznawców (A. Barska, E. Mandal, red., 2005; E. Gontarczyk, 1995; E. Górnikowska-Zwolak, 2000; A. Gromkowska, 2002; R. Siemieńska, red., 1997; J. Mizielińska, 2004)[1]. Zwrócono uwagę na kwestię gender jako ogniskującą oddziaływanie kultury i wyzwalającą nowe zainteresowania badawcze, w tym szczególną uwagę poświęcono wpływom mediów na działania, odczucia i postrzeganie jednostek.

Wśród wielu zakresów oddziaływań koncepcja gender ma też istotne znaczenie w analizie podziału pracy. W tym sensie koncepcja ta rozpoczyna ponownie dyskusje o tym, co w ogóle można uznać za pracę, czy należy ją traktować jako równoznaczną zatrudnieniu, wykonywaniu konkretnych zadań, aby realizować określone potrzeby ludzkie, czy można wiązać pracę z zajęciami wykonywanymi nieodpłatnie na rzecz domu. Polskie socjolożki: Mirosława Marody i Anna Giza-Poleszczuk (2004) zwróciły uwagę na przemiany ujmowania kwe-

[1] Podaję jedynie kilka przykładowych nazwisk autorów poruszających tę problematykę, bo pełna ich lista wymaga już całego odrębnego opracowania.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

stii pracy na przestrzeni wieków, z uwzględnieniem jej znaczenia dla więzi społecznych i przy uwzględnieniu płci. Autorki w analizie przemian pracy wyróżniły cztery okresy:
– społeczności zbieracko-łowieckiej, w której praca była elementem bycia w świecie;
– społeczeństwa tradycyjnego, w którym praca była traktowana jako zadanie do wykonania;
– społeczeństwa nowoczesnego, gdzie nastąpiła denaturalizacja pracy i wyróżnia się ją na podstawie kryterium zatrudnienia;
– społeczeństwa współczesnego, w którym dokonuje się dematerializacja pracy.

Wymienione dominujące okresy przemian pracy są każdorazowo związane z pewnymi odmiennościami funkcjonowania kobiet. Przykładowo, w okresie społeczeństwa nowoczesnego te z nich, które chciały, lecz nie mogły znaleźć zatrudnienia lub z własnej woli poświęciły się czynnościom związanym z prowadzeniem gospodarstwa domowego, zostały uznane za niepracujące. Ten stan rzeczy wiąże się z problemem definicyjnym: co oznacza pojęcie „praca"?, czy można ją utożsamiać wyłącznie z płatnym zatrudnieniem? Analizy przeprowadzone przez M. Marody i A. Gizę-Poleszczuk (2004) sugerują negatywną odpowiedź na to pytanie, podobnie jak stanowiska i definicje pracy przyjęte przez innych badaczy (H. Januszek, J. Sikora, 1998). Na potrzeby niniejszych rozważań przyjmuję więc klasyczną, socjologiczną definicję pracy, mówiącą, że jest to „każda celowa czynność społecznie użyteczna lub społecznie doniosła, zapewniająca pozycję w społeczeństwie" (H. Januszek, J. Sikora, 1998, s. 10). Pracę ludzką w tym obszernym ujęciu socjologicznym charakteryzuje zatem fakt, że jest to czynność społeczna, prowadząca do zaspokojenia różnego rodzaju potrzeb, wyznaczona przez strukturę i kulturę grup, do jakich należy jednostka, a także przez wymogi współpracy społecznej. To szerokie ujęcie omawianego pojęcia przyjmuję w obrębie prowadzonych analiz, choć koncentruję się przede wszystkim na pracy zawodowej związanej z płatnym zatrudnieniem, a nie na pracy domowej. Jest to więc podejście zgodne ze współczesną tendencją do ujmowania pracy w ogóle jako mającej charakter aktywności zawodowej i dającej wymierne skutki w postaci dochodu. W zakresie nastawienia wobec pracy Wiesława Kozek (2000, s. 174–179) wymienia trzy zasadnicze, funkcjonujące w literaturze przedmiotu podejścia:
– punitywne, w którym praca jest traktowana jako przymus, np. o charakterze ekonomicznym, prawnym czy normatywnym;
– instrumentalne, w którym ceni się pracę ze względu na korzyści, jakich dostarcza w zaspokojeniu potrzeb;
– autoteliczne, w którym praca jest traktowana jako cel sam w sobie, umożliwiający samorealizację i rozwój społeczny.

Trudno nie zauważyć tutaj korelacji między nastawieniem wobec pracy a jej treścią i charakterem. Przy rozróżnieniu dwóch typów pracy – fizycznej

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

i umysłowej, to ta druga była w ciągu całych wieków bardziej ceniona, choć jej wartościowanie jest każdorazowo uwarunkowane kontekstem społecznym i historycznym (U. Swadźba, 2001). Pierre Bourdieu (2005) akcentuje z kolei korelacje typów i charakteru pracy z podziałami klasowymi. Zwraca uwagę na odmienności podejść do pracy kobiet z klasy robotniczej, które traktują ją właśnie raczej jako przymus, i kobiet z klasy średniej i wyższej, dla których wiąże się ona przede wszystkim z możliwościami zdobycia większej autonomii czy z samorealizacją. Faktyczna treść pojęcia pracy i jego rozumienie mogą być więc bardzo zróżnicowane.

Myślę, że warto także zaakcentować fakt, że sama kwestia podziału pracy należy do klasycznych tematów socjologicznych analiz, ale już podział prac z uwzględnieniem płci jest zdecydowanie rzadziej obecny w badaniach, a przecież jest tak stary jak ludzkość. W tym kontekście na uwagę zasługuje moc i sugestywność koncepcji „komunisty we fraku" – Fryderyka Engelsa (1977), który zauważał brak autonomiczności kobiet, a także powiązanie obszaru relacji rodzinnych z relacjami na rynku pracy i rozwojem społecznym. Na rynku pracy kobiety były więc obecne, ale ich wkład w rozwój gospodarczy był marginalizowany, co współcześnie podkreśla wielu badaczy, wskazując na obarczenie analiz społecznych perspektywą androcentryczną. W polskiej literaturze ten problem porusza coraz większe grono socjologów (K. Slany, J. Struzik, K. Wojnicka, red., 2011), a Anna Titkow (2007) mówi wręcz o „selektywnych oczach socjologii", które „zagubiły kobietę", a nadzieję na przezwyciężenie tego stanu rzeczy widzi w badaniach genderowych. Liczba badań i studiów genderowych, które powstały w USA w latach 70. ubiegłego wieku (E. Gontarczyk, 1995), zwiększa się współcześnie również w wielu państwach Europy, w tym w Polsce. Fakt ten wiąże się z wielością analiz empirycznych dotyczących kobiet w różnych obszarach życia oraz ze zwiększeniem wrażliwości na ich rzeczywiste funkcjonowanie w Unii Europejskiej. Mocnej krytyki przydatności kategorii gender, a także uniwersalności i spójności feministycznego podmiotu dokonała Judith Butler (2008b). Zakwestionowała zwłaszcza granice i właściwości płci biologicznej, posługiwanie się bipolarnym podziałem na kobiety i mężczyzn jako oczywistym oraz kwestie odrębności płci biologicznej od płci kulturowej, bo choć w praktyce jawią się one jako nierozdzielne, to są, zdaniem autorki, performatywne. Badaczka spotkała się z dość dużą krytyką ze strony wielu środowisk (J. Mizielińska, 2004), a pod ich wpływem jej poglądy nieco ewoluowały (J. Butler, 2008a). Pomimo krytyki kategorii gender przez J. Butler, która zauważa, że można podważyć nawet niezmienność płci biologicznej, zdecydowanie bliższe jest mi stanowisko A. Titkow (2007, s. 26), stwierdzające, że można kategorię tę traktować jako: „autentyczny przełom w sposobie poznawania i opisywania rzeczywistości społecznej". Dla potrzeb niniejszej pracy przyjmuję za A. Titkow (2007) procesualne rozumienie płci kulturowej i funkcjonowanie jej na poziomie indywidualnym, choć stanowiącym efekt „kulturowej nadbudowy" oraz

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

wyraz jednostkowej „odpowiedzi" na ten stan rzeczy aktorów społecznych, usytuowanych w określonym miejscu i czasie, ale uzupełniam to ujęcie zgodnie z koncepcją P. Bourdieu (2004). Uważam, że właśnie w kontekście jego teorii można przejrzyście zobaczyć relacje płci biologicznej i kulturowej, bo autor ten wielokrotnie określa habitus jako „strukturę ustrukturyzowaną i strukturyzującą" i akcentuje, że zinternalizowane w dzieciństwie oddziaływanie kulturowe wyposaża i kształtuje pewne dyspozycje habitusu, które w kolejnych cyklach życiowych jednostek są trudne do zmian (P. Bourdieu, 2005). W tym sensie przyjmuję dosłownie uwagę P. Bourdieu, że: „Pozory biologii i jej realne skutki będące efektem długiego, kolektywnego procesu **uspołecznienia** tego, co biologiczne, i biologizacji tego, co społeczne, przenikają się i mieszają, odwracając porządek przyczyn i następstw. Powołują do istnienia naturalizowaną konstrukcję społeczną (**gender** jako habitus rodzajowy) będącą naturalnym fundamentem arbitralnego podziału, który znajduje swoje odbicie w zasadach i w rzeczywistości oraz w wyobrażeniach o rzeczywistości; konstrukcję, która narzuca się także samemu procesowi badawczemu" (P. Bourdieu, 2004, s. 10). Myślę, że w ten sposób ujęta koncepcja gender, utożsamiona z habitusem rodzajowym P. Bourdieu, rozwiewa problemy jej relacji z płcią biologiczną (zamiennie nazywanej tu płcią), obrazowaną ciałem jednostki, które od początku swojego funkcjonowania w świecie zostaje objęte presją kulturowych wartości i norm, a także łagodnie wchodzi w obszar stosowanej wobec niego przemocy symbolicznej. W tym sensie przyjmuję, że habitus rodzajowy, zamiennie określany tu terminem „gender" (lub „rodzaj"), stanowi mechanizm wpływający na społeczne funkcjonowanie jednostek, choć zarazem sam jest również konstruowany społecznie. Cechy habitusu rodzajowego są konstrukcjami społecznymi ulegającymi internalizacji, ale są one zróżnicowane w zależności od czasu i uwarunkowań sytuacyjnych, a więc nie są przypisane przez biologię, choć przez ich naturalizowanie mają tendencję do trwania. Przy porównywaniu habitusów typowych dla różnych usytuowań społecznych i czasowych możliwe jest ich wyciągnięcie z „mroków oczywistości" i poddanie dyskursowi.

Klasyczne sformułowanie Simon de Beauvoir, że: „Nie rodzimy się kobietami – stajemy się nimi" (2003, s. 299), zwraca uwagę, że w procesie nabywania tożsamości genderowej kluczowe znaczenie mają oddziaływania wychowawcze i socjalizacyjne w dzieciństwie i młodości, kiedy jednostki uczą się, co to znaczy być mężczyzną czy kobietą. W Polsce po 1989 roku otworzyły się nowe możliwości analiz procesu wychowania i socjalizacji pod kątem ich wpływu na kształtowanie się płci kulturowej jednostek. Myślę, że w analizach tych stosunkowo długo nie doceniano jednak znaczenia pierwszego wczesnego, przedszkolnego okresu kształtowania się tożsamości genderowej, ale współcześnie są już tego typu polskie opracowania (M. Falkiewicz-Szult, 2006; S. Kamińska-Berezowska, 2009). Okres nauki szkolnej to czas niekwestionowanego istotnego oddziaływania genderowego, obecnego w podręcznikach (B. Szacka, 1997) czy w preferowa-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

nych przez dydaktyków sposobach dyscyplinowania uczniów (G. Mazurkiewicz, 2006). Na okres aktywności szkolnej składa się również oddziaływanie wychowawcze i socjalizacyjne związane z wpływem rówieśników czy mediów. Lucyna Kopciewicz (2007) przeprowadziła badania nad kształtowaniem się różnic rodzajowych z zastosowaniem teorii Pierre'a Bourdieu. Zwróciła w nich uwagę na moc przemocy symbolicznej, która obejmuje uczestników procesu szkolnej edukacji. Stosowana w analizach P. Bourdieu koncepcja habitusu rodzajowego, definiowanego jako wpojenie i internalizacja „»reguł gry« społecznej tak silne, że niepostrzegalne jako czynnik z zewnątrz narzucony, i tak skuteczne, że zapewnia niemal automatyczne dostosowanie się do sytuacji rozpoznanej jako objęta danymi regułami" (A. Kłoskowska, 1990, s. 10), wskazuje na mechanizm jej reprodukowania z przywiązywaniem wagi do oddziaływania przemocy symbolicznej i ciągłości dominacji uprzywilejowanych. W pracach P. Bourdieu (2005) habitus rodzajowy jest też tylko jednym z typów „społecznie ustanowionej natury", bo może wiązać się z bliskim mu i równie trudnym do przezwyciężenia habitusem klasowym, a więc zdominowani sami uczestniczą we wspieraniu własnej marginalizacji i budowaniu nierówności. Habitus rodzajowy, przemoc symboliczna, różne typy kapitałów jednostek mające odmienną wagę w zależności od pól aktywności, przyjmowane w nich *illusio* czy kwestia doksy (P. Bourdieu, L.J.D. Wacquant, 2001) stanowią zatem o reprodukowaniu nierówności społecznych. Sama socjalizacja płci ma, według P. Bourdieu, charakter różnicujący, co powoduje, że: „wyposaża mężczyzn w społecznie skonstruowane uwielbienie dla gier o władzę, a kobiety – w uwielbienie dla mężczyzn, którzy te gry prowadzą" (P. Bourdieu, 2004, s. 97).

Przyjmuję za autorem koncepcji habitusu rodzajowego, że całość problemów dotyczących jego tworzenia jest silnie zakorzeniona w sferze prywatnej, ponieważ jest związana z wpływem socjalizacyjnym w zakresie ról rodzinnych oraz z obserwacją nierówności podziału prac domowych w rodzinie pochodzenia czy lansowanych przez media wzorów rodzajowych. Habitus jest więc przede wszystkim związany z wrastaniem w kulturę i „dziedziczeniem" jej przez naśladownictwo połączone z oddziaływaniem socjalizacyjnym. Jeszcze w drugiej połowie XX wieku płciowy podział pracy, opisywany przez Talcotta Parsonsa, wskazujący role instrumentalne i ekspresyjne w zależności od płci, był uznawany za funkcjonalny w literaturze socjologicznej (F. Adamski, 1984) i stanowił przedmiot aspiracji wielu rodzin w praktyce (W. Mrozek, 1987). Został jednak istotnie podważony, zwłaszcza przez feministyczną krytykę (J.H. Turner, 2008), jako niestanowiący rzeczywiście korzystnego, sprawiedliwego i nieuchronnego rozwiązania dla kobiet, a także jako ograniczający możliwości realistycznego opisu struktury społecznej.

Na równość płci w obszarze pracy zawodowej rzutują przyjęte relacje kobiet i mężczyzn w polityce i rozwiązaniach prawnych, co powiązane jest też z uwarunkowaniami kulturowymi tworzonymi przez akceptowane wartości i normy

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

społeczne. Kwestia równości płci staje się więc niezwykle złożonym przedmiotem badań, który może być analizowany na podstawie ilościowych i jakościowych metod badawczych. Podejście ilościowe do analiz kulturowych aspektów równości płci, oparte na World Values Survey (Światowe Badania nad Wartościami) i European Values Survey (Europejskie Badania na Wartościami), reprezentują Ronald Inglehart i Pippa Norris (2009), którzy zastosowali też pięcioelementową skalę równości płci. Zakłada ona rozważenie stosunku respondentów do następujących trzech twierdzeń i odpowiedzi na dwa pytania:

– „Ogólnie rzecz biorąc, mężczyźni są lepszymi przywódcami politycznymi niż kobiety […]
– Kiedy pracy jest mało, mężczyźni powinni mieć większe niż kobiety prawo, by ją dostać […]
– Wykształcenie uniwersyteckie jest ważniejsze dla chłopca niż dla dziewczyny […].
– Czy uważasz, że kobieta musi mieć dzieci, aby czuć się spełniona, czy też nie jest to konieczne […]
– Czy akceptujesz kobietę, która chce być matką, ale nie pragnie stałego związku z mężczyzną?" (R. Inglehart, P. Norris, 2009, s. 201).

Przeprowadzone przez autorów analizy badawcze wskazują, że rozwój gospodarczy państw wraz z reformami prawno-instytucjonalnymi wiąże się ze zmianami dominujących wartości obywateli w kierunku coraz większego faktycznego akceptowania równouprawnienia płci. Renata Siemieńska (2011), komentując te badania, podkreśla, że: „Implementacja równości płci w życiu społecznym, zarówno w sferze prywatnej, jak i publicznej, wymaga więc – poza dostrzeganiem potrzeby realizacji tej zasady – ukształtowania demokratycznej infrastruktury: istnienia odpowiednich instytucji, norm, »zasad gry« działania zbiorowego, które umożliwiają jej urzeczywistnienie" (R. Siemieńska, 2011, s. 444). Równość płci w różnych obszarach życia społecznego jest zatem tworzona, mówiąc metaforycznie, przez naczynia połączone, w których rozlewa się ona dość równomiernie, choć dla celów analitycznych przyjmuje się w socjologii rozważania nad nią w określonych sferach życia, np. w rodzinie, gospodarce, polityce, prawie, religii czy kulturze.

Ronald Inglehart i Pippa Norris (2009), podobnie jak inni badacze tej tematyki, zwracają uwagę na znaczenie obiektywnych wskaźników równości (takich jak: dostęp do wszystkich typów stanowisk, wysokość wynagrodzeń za pracę czy problemy dostępu do zawodów specjalistycznych i technicznych) oraz na subiektywne odczucia jednostek w tym zakresie. Charakterystyczny jest też, w wypadku wskazanych autorów, nacisk na wzajemną zależność sfery publicznej i prywatnej, w co włączają oni, przykładowo, wskaźniki rozpowszechnienia środków antykoncepcyjnych. Kontrolowanie własnej seksualności w przypadku kobiet, bardziej niż mężczyzn, rzutuje bowiem na ich możliwości zaangażowania się w sferę publiczną, w tym na ich pracę zawodową i aktywność związ-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

kową. W warunkach polskich katolicka nauka społeczna (S. Kaniewski, 2009) również deklaruje konieczność równości i partnerstwa płci, ale jej interpretacja tych pojęć jest inna niż R. Ingleharta i P. Norris. Podstawowe różnice nie dotyczą jednak kwestionowania dyskryminacji kobiet na rynku pracy czy podważania ich opresyjnej sytuacji w życiu publicznym, ale sposobów podejścia jednostek do własnej seksualności – temat ten jednak wykracza poza przyjęte tutaj ramy analiz.

Problematyka równości płci jest też bezpośrednio związana z żądaniami równości w ogóle i z bogatą literaturą temu poświęconą. Stuart White (2008), akcentując złożoność żądania równości, wymienia pięć jej podstawowych form:
– prawną – dotyczącą tych samych prawnych podległości i możliwości;
– polityczną – rozumianą w sensie wpływu na ustanawianie prawa;
– społeczną – związaną z brakiem blokady przez różnice stanowe doprowadzające do dominacji;
– ekonomiczną – rozumianą między innymi jako ograniczenie znaczenia statusu dziedziczonego na rzecz równości szans w osiąganiu statusu;
– moralną – dającą gwarancję równej wartości każdej jednostki.

Sam problem równości jest od dawna obecny w historii filozofii i w rozważaniach politologów, którzy wiązali go z kwestiami wolności i sprawiedliwości społecznej, ale długo nie łączyli go z równością płci. S. White (2008) podkreśla, że kwestia równości płci wiąże się z wielowiekową historią nierównego statusu kobiet i mężczyzn, a także łączy się nie tylko z bezwzględnym ograniczaniem możliwości kobiet, lecz czasem też wprost z brutalnym ich traktowaniem. Autor podkreśla zasługi ruchu feministycznego dla zmiany tego stanu rzeczy i podważenia podejścia do kobiet jako kategorii społecznej, której równość ma nie obejmować. Analizując dorobek drugiej fali feminizmu, White podkreśla hasło „prywatne jest polityczne" i krytykę teorii sprawiedliwości Johna Rawlsa jako nieobejmującej swoim zasięgiem sfery życia rodzinnego. Z tą kwestią wiążą się problemy specyficznych praw płci, a w ich obrębie, przykładowo, urlopy macierzyńskie czy wychowawcze. Dyskusja o urlopach wychowawczych, dotyczących początkowo tylko kobiet, odbyła się też w Polsce (J. Kliombka-Jarzyna, M. Syper-Jędrzejak, 2011). W efekcie, aby nie tworzyć dla kobiet szczególnych uprawnień, które z przywilejów zmienią się w „potrzaski" w ich rynkowym funkcjonowaniu, ustalono, że z urlopów wychowawczych, zgodnie z współczesnym polskim ustawodawstwem, mogą korzystać również na analogicznych zasadach mężczyźni. Wniosek, jaki proponuje w tej kwestii S. White (2008, s. 170–171), jest następujący: „Ostatecznie puenta jest taka, że dopóki instytucje takie jak rodzina nie rozwiną się na tyle, byśmy mogli mówić o humanistycznym społeczeństwie, wiele kobiet będzie czerpało korzyści z pewnych specyficznie płciowych praw w obszarach takich, jak zatrudnienie i społeczna opieka, które rekompensować będą ich niezbyt korzystne położenie spowodowane przez tradycyjne instytucje. Nawet jeśli takie prawa działają na rzecz spo-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

wolnienia przejścia do społeczeństwa bardziej humanistycznego, równowaga pomiędzy interesami przyszłych kobiet (i mężczyzn) w życiu w społeczeństwie humanistycznym a interesem dzisiejszych kobiet w prowadzeniu przyzwoitego życia w niehumanistycznym społeczeństwie musi być zachowana". W tym sensie specyficznie płciowe prawa znajdują więc uzasadnienie.

Zgadzam się z wieloma polskimi badaczami (M. Fuszara, red., 2002; S. Walczewska, 1999), że rozważając równość płci, należy przede wszystkim zauważyć, że nie była ona w toku dziejów ludzkich po prostu dana, ale została wywalczona przez długie lata zderzania się z męską dominacją i stawiania jej oporu przede wszystkim przez kobiety świadome swojej podmiotowości oraz przez ruch feministyczny. Uważam za dość oczywiste, że w ramach tej walki żądano początkowo przede wszystkim podstaw związanych z równością prawną i polityczną, czego dotyczyła pierwsza fala feminizmu (K. Ślęczka, 1999). Wywalczenie podstaw równości prawnej i politycznej wymagało więc nie tylko odwagi i hartu ducha, ale przede wszystkim zakwestionowania „oczywistości i naturalności" męskiej dominacji, zdobycia wewnętrznej wolności i wydobycia się spod presji przemocy symbolicznej związanej z historycznymi uwarunkowaniami. Myślę, że w tym kontekście może zastanawiać brak obecności i/lub deficyt uznania dla takich postaci, jak chociażby Olimpia de Gouges czy Mary Wollstonecraft, na kartach współcześnie obowiązujących, przynajmniej niektórych, podręczników historii dla szkół podstawowych (G. Wojciechowski, 2011). Wyraźnie zauważalne są natomiast zmiany wagi przywiązywanej do obecności kobiet w analizach socjologicznych czy w niektórych podręcznikach myśli społecznej adresowanych do studentów – przykładowo, w pierwszym wydaniu *Struktury teorii socjologicznej* Jonathana H. Turnera (1985; 2008) problemów płci kulturowej jeszcze nie było, a w wydaniu nowym „już" je można znaleźć.

Doświadczenia historyczne, nie tylko w Polsce, pokazują wyraźnie, że kwestie równości płci, chociaż są bezpośrednio powiązane z wolnością i prawami człowieka, mają swój wyraźnie zarysowany, odmienny nurt. W perspektywie historycznej jaskrawych tego przykładów jest wiele, ale może ciągle najbardziej sugestywne są hasła „wolności, równości i braterstwa" Wielkiej Rewolucji Francuskiej, które po prostu „zapomniały" o kobietach czy wręcz nie dopuściły ich do grona beneficjentów. Dążenia do równości politycznej i społecznej mogą być więc zamknięte na objęcie nimi kobiet. Jak pisze Elżbieta Pakszys (2009, s. 255): „Problem jednak w tym, że jednostka właśnie nigdy nie jest ani człowiekiem »w ogóle« uniwersalnym, ani też »tylko« kobietą lub mężczyzną poszczególnym, lecz jest człowiekiem czy bytem ludzkim rodzaju męskiego lub żeńskiego, tzn. przynależącym do klasy społeczno-ekonomicznej, rasy, grupy wiekowej, etnicznej, religijnej etc. […] Z kolei równość, o którą chodzi w sferze politycznej, wcale nie oznacza identyczności, jednakowości, tj. homogeniczności podmiotów. Dotyczy ona zasadniczych podobieństw potrzeb ludzi, którzy z natury są różni pod wieloma względami. Różnice są więc tak samo wpisane w ludzką

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

naturę, jak podobieństwa, i ignorowanie ich dzisiaj w społeczeństwach o tak wysokim stopniu skomplikowania i różnorodności po prostu oznaczałoby anachronizm". Autorka zwraca więc uwagę na kontekst społeczny i rzeczywiste szanse samorealizacji, jakie posiadają jednostki w zależności od płci w różnych okresach historycznych, w tym współcześnie.

W Polsce problem równości płci nabrał nowego wymiaru po 1989 roku, w związku z dość raptownym spadkiem reprezentacji kobiet we władzach ustawodawczych, a także ze względu na zmiany prawne w zakresie przeprowadzania aborcji, których skutkiem ubocznym była mobilizacja i renesans rodzimych środowisk feministycznych. Interpretacje równości płci w polskim życiu politycznym okazały się bardzo zróżnicowane, czego najbardziej jaskrawym wyrazem były debaty sejmowe. Małgorzata Fuszara (2007), rozważając problem równości płci i praw kobiet w debatach parlamentarnych, wskazuje na następujące zasadnicze kwestie:

– prawa, jakie przysługują kobiecie, która jest w ciąży (lipiec–wrzesień 1990 r.);
– gwarancja równości szans w wyborach parlamentarnych (luty 2001 r.);
– projekt ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn (rozpoczętej w 1997 r., później wielokrotnie powracającej);
– dostosowanie prawa polskiego do prawa UE (2001–2003).

Debaty różniły się poziomem zainteresowania posłów, zaangażowania emocjonalnego i stopniem zróżnicowania ich opinii. Pierwsza debata poświęcona problemom kobiet w ciąży była szczególnie burzliwa i wiązała się z silną polaryzacją przyjmowanych postaw, co znajdowało uzasadnienie w odmienności przekonań ideologicznych i wartości dyskutujących. Druga debata, mająca na celu stworzenie instrumentów zwiększających udział kobiet we władzach ustawodawczych, nie wzbudziła dyskusji posłów, ale zgłoszona przez Olgę Krzyżanowską poprawka do ordynacji wyborczej w postaci 30% kwot na listach wyborczych została wówczas odrzucona. Kolejna debata, dotycząca ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn, wywołała zadziwiająco dużo kontrowersji, a ich przedmiotem stała się już nie tylko ustawa, lecz właśnie sam status płci, przy czym odżyły tu stare podziały na lewicę, prawicę i niezdecydowane centrum. M. Fuszara następująco charakteryzuje interpretację równego statusu płci przez prawą stronę polskiej sceny politycznej: „Prawica nie tylko podtrzymywała *status quo*, ale też istniejący stan nazywała »równością« i »brakiem dyskryminacji«, a oczywiste przejawy nierówności albo negowała (np. przez fałszywe twierdzenie, że nie jest udowodnione, iż różnice w płacach mają związek z płcią), albo składała na karb »naturalnych różnic« (np. fakt gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy ma wynikać z tego, że »naturalnym« miejscem kobiet jest dom), albo uznawała je za nierozwiązalne (np. molestowanie seksualne – nie potrafimy zdefiniować, a więc nie możemy przeciwdziałać). Uderzające jest w wielu wypowiedziach stawianie niemal znaku równości między słowem »kobieta« a słowem »rodzina«, zupełne pomijanie interesów kobiet jako jedno-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

stek, częste natomiast odwoływanie się do »interesu rodziny« jako naczelnego przy rozpatrywaniu »równych szans kobiet i mężczyzn«" (M. Fuszara, 2007, s. 134–135). W kontekście tak interpretowanej równości płci przez posłów prawicy pewnym zaskoczeniem był brak kontrowersji podczas czwartej debaty, a więc dyskusji nad dostosowaniem polskiego sytemu prawnego do antydyskryminacyjnych przepisów unijnych i nad zmianami na poziomie kodeksu pracy. Zmiany przyjęto i przegłosowano.

1.2. Kobiety na polskim rynku pracy a równość płci Perspektywa socjologiczna i jej aspekty teoretyczne, prawne i ekonomiczne

Z odmienności i nierówności funkcjonowania płci wynika trudniejsza sytuacja kobiet na rynku pracy, co potwierdzają liczne analizy socjologiczne i ekonomiczne odwołujące się do twardych danych ilościowych, a na ich podstawie powstały też teorie dążące do wyjaśnienia tej sytuacji (H. Domański, 1992; A. Kowalska, 1996). Kompendium wiedzy w zakresie **teoretycznych perspektyw nierówności płci** stanowi opracowanie Ireny Reszke (1991), która przeprowadziła analizy wybranych funkcjonujących w socjologii i ekonomii teorii wyjaśniania nierówności płci na współczesnym rynku pracy. W ramach badania ekonomicznych teorii nierówności płci zwróciła uwagę na:
– neoklasyczne teorie rynku pracy;
– teorie segmentacji.

W neoklasycznych teoriach badaczka podkreśliła przede wszystkim ich dość idealistyczne modelowe założenia dotyczące pełni wiedzy o dostępnych na rynku wynagrodzeniach i zasobach dla obu stron rynkowego działania, czyli pracodawców i pracobiorców, ich w pełni racjonalną orientację na zysk ekonomiczny czy brak przeszkód w ruchliwości siły roboczej w zakresie dążenia do wyższych zysków. Analizując hipotezy tych koncepcji, które starają się wyjaśnić dyskryminację kobiet na rynku, I. Reszke zauważyła fałszywość założeń, po pierwsze, teorii upodobania do dyskryminacji Gary'ego S. Beckera (ponieważ zawodzi w niej przyjęcie zbyt wielu analogii niechęci do mniejszości rasowych i kobiet) oraz, po drugie, fałszywość założeń teorii kosztu informacji Kennetha Arrowa, pomijającej branże, w których kobiety uznawane są za bardziej produktywne, choć ich zarobki są i tak relatywnie niższe od otrzymywanych przez mężczyzn. Przekonujących wyjaśnień dostarcza za to, zdaniem autorki, teoria stłoczenia kobiet w niektórych zawodach i obniżenia przez to ich płac, ale słabą stroną tego podejścia jest brak wyjaśnień dla niższych płac kobiet w zawodach zmaskulinizowanych. Teoria sygnałów płynących z rynku podkreśla przekonanie pracodawców o niższej produktywności kobiet i wyjaśnia

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

ich mniejsze szanse na zatrudnienie, ale nie tłumaczy niższych wynagrodzeń już zatrudnionych i efektywnych pracownic. Sądząc po liczbie publikacji, które pojawiają się współcześnie w Polsce, dużym zainteresowaniem cieszy się tłumaczenie nierówności płci przez odwołanie się do teorii kapitału ludzkiego, ale, zdaniem I. Reszke, to podejście dostarcza dość płytkich wyjaśnień, pomijających czynniki wyjściowe w uzyskiwaniu kapitału, i unika szerszych objaśnień kulturowych.

Teoria kapitału ludzkiego spotyka się też współcześnie z krytyką na gruncie socjologii i bywa kojarzona z „koniem trojańskim", ponieważ pociąga za sobą przyjmowane w nim założenia ideologiczne, ontologiczne i epistemologiczne, a więc przyczynia się, jak stwierdza Tomasz Warczok (2010), do uprawomocniania nierówności społecznych. W ujęciu tego autora teoria kapitału ludzkiego wpływa zatem na pomijanie analiz stratyfikacji społecznej i struktury klasowej, a także na przyjmowanie perspektyw neoklasycznych teorii ekonomicznych w socjologii. Niedoskonałości teorii kapitału ludzkiego są szczególnie wyraźne, jeśli skonfrontować je z teorią Pierre'a Bourdieu i wyróżnionymi przez niego typami kapitału, zwłaszcza kulturowym i społecznym (co szerzej omawiam w rozdziale metodologicznym). Z perspektywy nierówności rynkowego funkcjonowania płci teoria kapitału ludzkiego jest też niedoskonała ze względu na pomijanie instytucjonalnych i strukturalnych uwarunkowań nierówności czy brak analiz rynkowej segmentacji płci.

Ekonomiczne teorie segmentacji rynku są, zdaniem I. Reszke (1991), bardziej użyteczne w wyjaśnianiu nierówności płci i mocniej współgrają z socjologicznym podejściem do ich analizy niż ekonomiczne teorie neoklasyczne. Szczególnie istotny jest tu fakt, że teorie segmentacji nie negują znaczenia ruchu związkowego i feministycznego w eliminowaniu nierówności płci w zakresie pierwszorzędnego i drugorzędnego segmentu miejsc pracy. Zgodnie z dualistycznymi koncepcjami rynku jest on dzielony na sektor rdzenia (pierwotny) i sektor peryferyjny (wtórny), przy czym mobilność między nimi jest ograniczona. W warunkach polskich sektor rdzenia tworzą przede wszystkim duże firmy, co jest przeciwieństwem rynku peryferyjnego, który – jak zauważa W. Kozek (1993, s. 59) – „oferuje miejsca pracy gorzej płatne, niestabilne, wymagające większego wysiłku lub intensywności, dające niewielką szansę awansu i w środowisku pracy charakteryzującym się wysoce sprofesjonalizowanymi stosunkami społecznymi, również na linii przełożony – podwładny, co daje szerokie pole do popisu szefom w praktykach nepotyzmu, kapryśnych zasad dyscypliny pracy, osobistych urazów". Większość pracowników sektora peryferyjnego stanowią kobiety, tworząc dominującą kategorię wśród pracowników drugorzędnych, a więc gorzej wynagradzanych, mających mniej korzystne warunki pracy i zatrudnienia, a także większe bariery w awansie. W Polsce zjawisko to analizuje Julia Kubisa (2010), zauważając, że w segmencie wtórnym kobiety dominują zarówno na rynku wewnętrznym – przykładowo, na niższych szczeblach

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

administracyjnych, jak i na rynku zewnętrznym, w tym w handlu czy firmach sprzątających. Autorka sygnalizuje też, że w warunkach walki z kryzysem w obszarze kosztów pracy w zawodach sfeminizowanych dochodzi do zjawiska „wyścigu do dna", które pogarsza jeszcze i tak niekorzystną sytuację pracowników na tym rynku. Orężem w walce z upośledzeniem pracowników drugorzędnych mogłyby być związki zawodowe, ale nie są one bezpośrednio zainteresowane tym starciem, bo ich ostoją jest ciągle sektor rdzenia, z pracownikami – mężczyznami, zatrudnionymi pełnoetatowo.

Kobiety jako kategoria stanowiąca większość pracowników drugorzędnych, zatrudniona w sposób nietypowy dla kodeksu pracy, czyli często na podstawie umów regulowanych przez kodeks cywilny (umowy o dzieło, umowy-zlecenia itp.), mają utrudniony dostęp do ruchu związkowego i do jego osiągnięć. Dodatkowo, częste niepełnoetatowe zatrudnienie kobiet, obciążenie obowiązkami domowymi czy niższe wynagrodzenia nie są czynnikami skłaniającymi je do pełnego uczestnictwa w aktywności związkowej lub chociaż do biernego członkostwa w postaci odprowadzania składek związkowych, co jednak równocześnie pociąga za sobą zgodę na bycie marginalizowanym. Siła oporu kobiet jako pracowników jest więc mniejsza od siły pracowników – mężczyzn, a wyjaśniając tę kwestię, niektórzy badacze, przykładowo Barbara Krug (2003), przypisują też samym związkom zawodowym wręcz brak troski o interesy pracownicze kobiet i nastawienie głównie na „normalnego" pracownika, czyli mężczyznę zatrudnionego pełnoetatowo. Bardzo wyraźnie rysuje się więc tutaj stwierdzenie gorszej sytuacji rynkowej kobiet jako pracowników drugorzędnych, którzy mają mniejsze poparcie w ruchu związkowym, dystansującym się również wobec ruchu feministycznego. Dodatkowo, zwraca tu uwagę częste nieuwzględnianie w pracy organizacyjnej związków zawodowych potrzeby dostosowania się do rytmu życia kobiet wychowujących małoletnie potomstwo – chodzi tu o niedostosowanie godzin związkowych spotkań do możliwości kobiet czy brak troski o zapewnienie im opieki nad potomstwem.

Problem nierówności płci jest tematem szerokim, interdyscyplinarnym i możliwym do rozważania na różnych poziomach strukturalnych w obrębie samych analiz *sensu stricto* socjologicznych. W perspektywie teorii struktury klasowej i stratyfikacji społecznej istotne znaczenie ma, zdaniem I. Reszke (1991), analiza nierówności płci uwzględniona przez koncepcje Talcotta Parsonsa, Joan Acker, Gerharda Lenskiego i Franka Parkina. Teoria T. Parsonsa uznaje pewne nierówności płci w sferze aktywności zawodowej, ale przyjmuje je za funkcjonalne dla rodziny. W tym ujęciu kobieta – matka i żona, wraz z mężczyzną jako mężem i ojcem dopełniają się rolami, przez co ostatecznie zyskują na tym jako rodzina (chociaż dla jednej płci faktycznie dostępna jest mniejsza paleta możliwych szans życiowych). Analizując teorię G. Lenskiego, I. Reszke docenia znaczenie, jakie przypisuje on wydaniu na świat potomstwa i opiece nad nim, które to czynniki utrudniają rynkowe funkcjonowanie, ale sceptycznie podcho-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

dzi do jego tezy o „dobrowolnej" rezygnacji kobiet z walki o sukcesy w sferze gospodarczej ze względu na walory życia małżeńskiego. Ekonomiczna zależność w ramach życia małżeńskiego i rodzinnego nie stanowi bowiem o gwarancji satysfakcjonującego pożycia. Teoria Franka Parkina w interpretacji I. Reszke może wyjaśniać część rynkowych nierówności płci przez wskazanie strategii solidaryzmu pracowników – mężczyzn z pracodawcami oraz strategii wykluczania kobiet starających się o bardziej atrakcyjną pracę, choć nie jest to wyjaśnienie o głębokim charakterze.

Wyczerpująca analiza wszystkich teorii struktury klasowej i stratyfikacji społecznej wykracza poza ramy niniejszych rozważań mających charakter przede wszystkim empiryczny i skoncentrowany na poziomie mezostrukturalnym, ale ze względu na przyjęty w niniejszej pracy cel badawczy, dotyczący pracowniczych i związkowych problemów kobiet w kontekście teorii P. Bourdieu, chcę zwrócić uwagę na jej pewne korespondowanie z koncepcją Joan Acker (1989). Zarówno P. Bourdieu (2005), jak i J. Acker (1989) przyjmują krytyczną postawę wobec koncepcji T. Parsonsa i dostrzegają znaczenie relacji płci jako przenikające przez stosunki klasowe. P. Bourdieu posługuje się jednak dla uwzględnienia tej relacji pojęciem habitusu rodzajowego (ściśle powiązanego z habitusem klasowym), a J. Acker przyjmuje koncepcję gender, akcentując, że to stosunki produkcji, które doprowadzają do segmentacji płci i niższych zarobków kobiet, są odpowiedzialne za generowanie płciowych nierówności. To makrostrukturalne reguły rynku pracy odpowiadają więc za opresję i ekonomiczną zależność kobiet. Podobieństwo koncepcji P. Bourdieu i J. Acker można też znaleźć w zainteresowaniu i znaczeniu przypisywanym percepcji jednostek oraz dostrzeganiu niebezpieczeństw androcentryczności (teorię P. Bourdieu szerzej omawiam w rozdziale metodologicznym). J. Acker jest wyczulona nie tylko na nierówności płci, lecz także nierówności rasowe i wskazuje na ich wpływ na stratyfikację klasową. W ujęciu autorki funkcjonujące teorie podziałów klasowych niedostatecznie opisują nierówności płci i rasy, mając tendencję do oddzielania tych kwestii. W rzeczywistości jednak kobiety są kategorią upośledzoną w obrębie każdej z klas społecznych. Kobiety są oczywiście kategorią niejednorodną, ale ich odmienności mające charakter statusu przypisanego są łatwo dostrzegalne i powodują ograniczanie szans życiowych na rynku pracy w długoterminowej perspektywie ich życia.

Przyjęty w niniejszych rozważaniach poziom analiz ma charakter mezostrukturalny, dotyczący funkcjonowania organizacyjnego kobiet w strukturach związkowych przede wszystkim na szczeblu branżowym i w konkretnych zakładach pracy. J. Acker (1989) wyraźnie podkreśla genderowy charakter funkcjonowania organizacyjnego kobiet i mężczyzn, który czasami umyka uwadze badaczy. Organizacje ujmowane są w tej perspektywie jako wytwory kultury, które są przeniknięte dominacją władzy w strukturze społecznej i relacjami płci. Na uwagę zasługują tu nieopisywane dotąd w polskiej literaturze wyniki analiz

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

Joan Acker i Donalda Van Houtena (1992) w zakresie klasycznych badań socjologii pracy, które „zgubiły" lub co najmniej zmarginalizowały kwestię obecności kobiet. Joan Acker i Donald Van Houten (1992) przeanalizowali ponownie klasyczny eksperyment w Hawthorne, który często także współcześnie w wielu podręcznikach rozpoczyna analizy wpływu nauk behawioralnych na życie w organizacji. Można przypomnieć, że wyniki badań w Hawthorne są zwykle ujmowane w dwóch aspektach:

1) odkrycia grup nieformalnych i ich znaczenia;
2) spostrzeżenia, że same badania wpływają na percepcję i interakcje badanych.

Przy czym na badania w Hawthorne zwracają uwagę nie tylko podręczniki z zakresu socjologii organizacji (M. Kolczyński, J. Sztumski, 2003), socjologii pracy (H. Januszek, J. Sikora, 1998), lecz też te z zakresu mikrostruktur (J. Szmatka, 1989), ale nadal brakuje w nich informacji dotyczących znaczenia płci badanych, a więc nie zwraca się uwagi na fakt, że grupa, w której nastąpił znaczący wzrost wydajności, składała się wyłącznie z kobiet, podczas gdy drugą tworzyli wyłącznie mężczyźni. Na te „drobne" kwestie płci badacze i pierwsi ich komentatorzy nie zwrócili bowiem uwagi – jak zauważają Joan Acker i Donald Van Houten (1992). Po ponownym przeanalizowaniu eksperymentu J. Acker i D. Van Houten (1992, s. 21–22) podkreślają także fakt, że badacze w Hawthorne nie byli świadomi kwestii dotyczących znaczenia płci badanych, ponieważ, jak stwierdzają w swoich wnioskach: „It is clear from our reexamination of the Hawthorne Studies, that the experimenters' treatment of the men in the Bank Wiring Room was very different from their treatment of the women in the Relay Assembly Test Room. The women were carefully recruited any closely supervised, and in numerous subtle ways were told that their productivity should rise. […] The men, on the other hand were recruited as a group and were allowed considerable autonomy in developing their own production norms. We argue that these differences in experimental treatment account to considerable extent for the increase in productivity of the women's group and restricted productivity of the men's group. Furthermore, we contend that the differences in treatment are at least partially attributable to the sex differences of the two groups. This reexamination of the Hawthorne researchers suggests organizational processes related to sex based power differentials, which may be found in the other organizational settings". Wnioski te oznaczają zatem, że w toku badań w Hawthorne zignorowano wpływ płci biorących udział w eksperymencie pracowników na jego wynik, a dodatkowo, odmiennie traktowano kobiety i mężczyzn, na wiele różnych subtelnych sposobów. Przeprowadzona ponownie analiza pozwoliła więc zobaczyć, że procesy organizacyjne są powiązane ze zróżnicowanym charakterem hierarchii płci oraz z naturalizowaniem tych różnic. Przytoczony wniosek badawczy można też potraktować jako zachętę do przyjrzenia się innym przeprowadzonym analizom socjologicznym w organizacjach pod kątem oddziaływania płci.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

Drugimi badaniami, które J. Acker i D. Van Houten (1992) poddali ponownej analizie, były te przeprowadzone we Francji przez Michela Croziera i składające się na jego koncepcję błędnego koła biurokracji. W badaniach tych M. Crozier (1967) wprawdzie zauważył proporcje płci, zwłaszcza że analizowane przez niego organizacje miały wysoki stopień feminizacji, ale w świetle przedstawionej krytyki nie docenił jej znaczenia. Klasyczne już badania francuskiego socjologa zostały przeprowadzone w połowie lat 60. XX wieku, a w ich opisie autor dostrzegł kwestię segregacji płciowej w badanych zakładach pracy i w funkcjonujących w nich organizacjach związkowych, ale nie podjął się jej rozważenia. Badacz wielokrotnie trafiał na problem odmienności i dystansów między kobietami a mężczyznami, ale „nie widział go", np. zacytował nawet wypowiedź jednej z niewielu zwolenniczek ruchu związkowego w owych zakładach pracy, która stwierdziła wprost, że pracownice są bronione przez mężczyzn – związkowców, ale oni (określenie „oni" często pojawia się w wypowiedziach respondentek) nie rozumieją kobiecych problemów zawodowych i nie zawsze mają dobry kontakt z pracownicami – problem wręcz „sam" wyłonił się z przytoczonej wypowiedzi (tej i innych), ale nie został poddany analizie z perspektywy płci. Badania M. Croziera (1967) są więc ciekawe w kontekście płci także dlatego, że wskazują na androcentryzm – pokazują istniejącą, choć nieopisaną przez niego kwestię segregacji pionowej. Stanowiska kierownicze analizowanych wysoko sfeminizowanych organizacji zajmują przede wszystkim mężczyźni i to oni zdecydowanie dominują na funkcyjnych stanowiskach związkowych. Zdaniem Joan Acker i Donalda Van Houtena, francuski badacz, pomimo że posiadał liczbowe i jakościowe dane dotyczące płci, to nie zauważył wagi tej kwestii, jej pokrywania się z dystansami i/lub antagonizmami poszczególnych działów, w których określona płeć przeważała. W swojej reanalizie J. Acker i D. Van Houten stwierdzają: „The bureaucratic vicious circle, the influence of French culture, and the relations between objective organizational uncertainty and power remain as important variables Crozier's analysis; but if our suggestions carry weight, Crozier's analysis is only a partial one. He neglected the impact of sex differences in socializations, occupational recruitment, and organizational control patterns" (J. Acker, D. Van Houten, 1992, s. 27). Badacze podkreślają zatem, że Crozier nie uwzględnił w swoich analizach różnic wynikających z płci pracowników w ich organizacyjnym funkcjonowaniu czy we wzorcach zarządzania. Przeprowadzona ponownie analiza tych kolejnych klasycznych badań dotyczących organizacyjnego funkcjonowania pracowników pokazuje wagę kwestii genderowych, które nakładają się na pozycje, role i władzę organizacyjną, a więc w ten sposób daje też wskazówki do prowadzenia dalszych badań, ale z uwzględnieniem tych pominiętych aspektów.

Przykładem androcentryzmu rozważań organizacyjnych jest także niedocenianie wpływu takich postaci, jak Mary Parket Follet czy Joan Woodward, na co wskazują Peta [Tancred-] Sheriff i Jane Campbell (1992). Mary Parket Follett

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

jest, zdaniem autorek, pomijana w wielu publikacjach, choć to jej analizy motywów działania jednostki i grupy przyczyniły się do odejścia od tayloryzmu. Joan Woodward natomiast jest podobnie niedoceniona pomimo tego, że przyczyniła się do rozwoju technologicznego podejścia w analizach organizacyjnych. Problemy androcentryzmu wiązane są więc z marginalizowaniem dorobku badawczego kobiet oraz z lekceważeniem kobiecych problemów w życiu organizacyjnym.

Kolejny przykład androcentryzmu, tym razem w polskiej literaturze przedmiotu, podaje Sławomira Walczewska (2002), wskazując na charakter podręczników dla menedżerów. Autorka przeprowadziła analizę sposobu przekazu porad dla osób pragnących założyć własną firmę i zauważyła, że są one w istocie adresowane do mężczyzn. Stosują męskoosobową formułę, wymieniają zawody i relacje z osobami, których firma dotyczy, niemal wyłącznie z zastosowaniem rodzaju męskiego, a jeśli pojawia się w nich sylwetka kobiety, to jest przedstawiana jako „osoba stwarzająca problemy", a więc np. jako lekkomyślna żona menedżera. W tym kontekście dla kobiety jako właścicielki biznesu czy jego szefowej miejsca nie ma.

W polskiej literaturze przedmiotu badania jakościowe odniesione bezpośrednio do socjologicznych teorii struktury klasowej i stratyfikacji społecznej dotyczących nierówności płci na rynku pracy zawodowej przeprowadziła Joanna Mazur-Łuczak (2010). Analizując wyniki w kontekście teorii struktury klasowej i stratyfikacji społecznej, autorka wskazuje, że jej badania potwierdzają między innymi:

– świadomość genderowych odrębności funkcjonowania rynkowego kobiet i mężczyzn, co poświadcza też stanowisko zaprezentowane w teorii J. Acker;
– ograniczający wpływ roli kobiet w procesie reprodukcji na ich możliwości funkcjonowania zawodowego, co potwierdza też analizę G. Lenskiego;
– deficyty kobiecej solidarności, na które zwracała uwagę także teoria F. Parkina.

Bardzo ciekawe są wyniki J. Mazur-Łuczak (2010) dotyczące zarówno zjawiska istnienia deficytów kobiecej solidarności, jak i, paradoksalnie, liczenia na nią. W ramach analizy strategii radzenia sobie z zauważalnymi trudnościami na rynku pracy zawodowej badane przyjmowały strategie indywidualne (np. w postaci podwyższania własnych kompetencji i inwestowania w osobisty rozwój, poprawę wyglądu czy przez założenie własnej firmy) lub odwołujące się do wsparcia rodziny i/lub partnera życiowego, znajomych i przyjaciół, szefów i/lub pracodawców oraz innych kobiet. Autorka zauważa jednak, że idee wsparcia kobiet przez kobiety natrafiają w jej badaniach na bariery związane z brakiem kobiecej solidarności. Nasuwa się w tym kontekście pytanie: kim głównie są wobec siebie kobiety – rywalkami czy sojuszniczkami? Uważam, że trudno na to pytanie odpowiedzieć jednoznacznie, ponieważ kobiety są, oczywiście, kategorią zróżnicowaną szeregiem cech, a wzajemna potencjalna pomoc czy wro-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

gość jest też uwarunkowana konkretnymi warunkami sytuacyjnymi. Myślę jednak, że analizując dzieje kobiecego lobby w III RP, w tym Koła Parlamentarnego Kobiet, Parlamentarnej Grupy Kobiet, Kongresu Kobiet czy kobiecych struktur związkowych, można – mimo wszystkich niewątpliwych braków kobiecej solidarności – zauważyć, że kobiety poprawę swojej sytuacji prawnej i ekonomicznej zawdzięczają, pomimo wszystko, przede wszystkim kobietom, a w każdym razie na argumenty przemawiające za taką interpretacją chcę zwrócić uwagę w dalszej części niniejszych rozważań. Zdaję sobie sprawę, że te kobiety można nazwać feministkami, a także, że nie można do nich zaliczyć ogółu kobiet, ale to nie przekreśla ich znaczenia ani wagi ich idei, przekonań i działań. Myślę więc, że od czasu pojawienia się książki *Tożsamość polskich kobiet. Ciągłość, zmiana, konteksty* (A. Titkow, 2007), która dość pesymistycznie diagnozowała możliwości kobiecego solidaryzmu, można jednak dopatrzeć się pewnych istotnych, systemowych przemian świadomości wspólnoty problemów kobiet, czego wyrazem jest chociażby aktywność Kongresu Kobiet. Uważam też, że odwołując się do koncepcji P. Bourdieu, można powiedzieć, iż zasługą działań Kongresu jest pewne podważenie męskocentryczności publicznego dyskursu czy przynajmniej tworzenie płaszczyzn dla komunikacji i wypracowywania solidaryzmu „grup interesu kobiet".

Przełomowe zmiany na rynku pracy w Polsce po 1989 roku były uwarunkowane zarówno makrostrukturalnie, jak i przez krajową specyfikę. Transformacja państwa miała charakter wielowymiarowy, dotyczyła płaszczyzny politycznej, ekonomicznej i społeczno-kulturowej. Wpłynęło to na sposób funkcjonowania wszystkich obywateli, w tym obu płci. Zmiany te były także przez zdecydowaną większość mieszkańców kraju aprobowane i oceniane jako pożądane. Przekształcenia odbywały się dzięki zbiorowemu wysiłkowi, choć generowały nowe nierówności społeczne, które nie były w pełni znane w okresie transformacji. Stosunkowo najłatwiej poddają się opisowi zmiany w płaszczyźnie ekonomicznej i prawnej, bo w tych wypadkach można odwołać się do „twardych" danych. Trudniejsze do zaprezentowania są zmiany społeczno-kulturowe, w tym te dotyczące sposobu funkcjonowania płci, choć to one są dla socjologów szczególnie interesujące i to na te przemiany chcę zwrócić uwagę w części empirycznej.

Jeśli chodzi o aspekt prawny funkcjonowania płci w sferze publicznej i na rynku pracy, to po 1989 roku zaszło wiele zmian, które nieco przesłaniał fakt, że w świetle polskiego prawodawstwa kobiety osiągnęły równe prawa wyborcze w 1918 roku, a w dobie PRL i późnej III RP były one ponownie potwierdzone konstytucyjnie. Po bliższym przyjrzeniu się rozwiązaniom prawnym w zakresie regulacji antydyskryminacyjnych na rynku pracy okazuje się jednak, że konstytucyjne gwarancje równości płci aż do 1996 roku nie miały swojego odpowiednika na poziomie kodeksu pracy, a więc brakowało przewidywanych sankcji, w wypadku gdyby doszło do naruszenia równości płci w praktyce pracowniczej (B. Kalinowska-Nawrotek, 2005). Niektórzy badacze uwarunkowań nierów-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

ności społecznych płci, w tym Barbara Kalinowska-Nawrotek (2005), podkreślają wielokrotne nowelizacje kodeksu pracy z 1974 roku po 1989 roku, w tym zwłaszcza faktów związanych z:
– wprowadzeniem sankcji dotyczących naruszeń zasady równego traktowania płci;
– wprowadzeniem i podkreśleniem uprawnień do korzystania z urlopu wychowawczego przez kobietę i mężczyznę;
– wprowadzeniem definicji dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej;
– rozszerzeniem dyskryminacji ze względu na płeć przez objęcie tym pojęciem również molestowania seksualnego czy zniesienie górnej granicy odszkodowania związanego z żądaniem wobec pracodawcy, który nie przestrzega zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Współcześnie w polskich rozwiązaniach kodeksowych w obszarze pracy podkreśla się zasadę równego traktowania płci, o czym świadczy art. 18^{3a} §1 KP[2]. Kodeks doprecyzowuje w kolejnych artykułach, że równe traktowanie oznacza brak dyskryminacji z przyczyn wcześniej określonych zarówno w formie bezpośredniej, jak i pośredniej. Dyskryminację bezpośrednią definiuje art. 18^{3a} §3 KP, mówiąc, że dotyczy ona nierównego traktowania pracowników z przyczyn podanych w art. 18^{3a} §1 KP, czyli także ze względu na płeć czy przynależność związkową. Prawny zakaz dyskryminacji nie oznacza oczywiście, że nie występuje ona w praktyce, ale jest to otworzenie drogi do obrony przed nią.

Karolina Kędziora i Krzysztof Śmiszek (2008) w sprawie rozstrzygania o występowaniu **dyskryminacji bezpośredniej** proponują zastosowanie testu „gdyby nie…", a więc odpowiedzi na pytanie porównujące sytuację pracowniczą określonej jednostki z innymi kategoriami pracowników, czyli, przykładowo, przeanalizowanie, czy gdyby pracownik nie był związkowcem, to także zostałby zwolniony, miałby utrudniony dostęp do szkoleń lub byłby pomijany przy awansowaniu. Bardziej skomplikowana jest **pośrednia forma dyskryminacji**, którą definiuje art. 18^{3a} §4 KP, stwierdzający, że istnieje ona, gdy: „na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną

[2] Art. 18^{3a} §1 KP mówi: „Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawności, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy".

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

z przyczyn określonych w §1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne". Karolina Kędziora i Krzysztof Śmiszek (2008) w kwestii rozstrzygania dyskryminacji pośredniej wskazują, że pomocny jest test następujących „trzech pytań":

1. „Czy dany przepis, kryterium lub praktyka ma zgodny z prawem cel?
2. Czy środki, mające służyć osiągnięciu tego celu, są odpowiednie oraz konieczne; czy cel nie mógłby zostać osiągnięty w inny sposób?
3. Czy została zachowana zasada proporcjonalności między ciężarem dyskryminacji a interesem dyskryminującego?" (K. Kędziora, K. Śmiszek, 2008, s. 40).

Ta forma dyskryminacji dotyczy, zdaniem autorów, stosunkowo często ustalania przepisów regulaminu pracowniczego, które wskazują, przykładowo, na możliwość osiągania wyższych wynagrodzeń przez określone kategorie pracowników i na eliminowanie z tego zakresu niektórych innych kategorii zdominowanych głównie przez kobiety. Tego typu regulaminy pracownicze jako stosujące dyskryminację pośrednią są więc możliwe do zaskarżenia i odrzucenia jako niezgodne z obowiązującym prawem. Przejawem dyskryminacji jest nie tylko osobisty w niej udział, lecz też zachęcanie do niej czy niepożądane działanie, którego skutkiem jest zastraszanie czy molestowanie, czyli nękanie pracownika, i to nawet o charakterze jednostkowym (tj. inaczej niż w wypadku mobbingu).

Zgodnie z aktualnym polskim kodeksem pracy dyskryminacja obejmuje także molestowanie seksualne, czyli „każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy" (art. 18^{3a} §7 KP). Ofiarami napastowania seksualnego są przede wszystkim kobiety, choć w ujęciu kodeksowym przyjęto, że może ono dotyczyć obu płci. Wśród zidentyfikowanych form molestowania seksualnego Linda Brannon (2002) wymienia takie jak:

– usługa za usługę – czyli najbardziej oczywisty typ napastowania, sprowadzający się do żądania usług seksualnych w zamian za pewne korzyści dotyczące samego nawiązania zatrudnienia, utrzymania go lub warunków pracy i korzyści związanych z jej wykonywaniem (wynagrodzeniem, awansem, szkoleniami *etc*.);
– zainteresowanie seksualne we wrogim środowisku – czyli wrogie zachowania o charakterze lub wyraźnym podtekście seksualnym, stosowane wobec określonego pracownika;
– nękanie z powodu rodzaju – zachowania wrogie i poniżające możliwości pracownika jako osoby określonej płci, choć bez wyraźnych odniesień seksualnych.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

Ten ostatni rodzaj molestowania seksualnego jest bardzo bliski znaczeniowo molestowaniu (art. 18^{3a} §5 KP) oraz mobbingowi (art. 94^{3} §2 KP), które także zgodnie z polskimi uregulowaniami prawnymi są zabronione. Zarówno molestowanie, jak i molestowanie seksualne są w ujęciu kodeksowym dyskryminacją, podobnie jak namawianie innych osób do naruszania zasady równego traktowania płci. Ciężar dowodu w sporze o dyskryminację jest przeniesiony z pracownika na pracodawcę. Wykazanie przez pracownika, że był dyskryminowany, jest zwykle trudno wykonalne, a więc to pracodawca musi udowodnić, że w związku ze stosowanymi przez niego kryteriami i działaniami do dyskryminacji nie doszło.

Molestowania seksualnego nie należy też mylić z przyjaznymi żartami, „pikantnymi pogawędkami" czy dobrowolnymi flirtami nawiązywanymi w pracy. Analizując kontakty między pracownikami odrębnej płci, można wręcz dostrzec, jak zauważają Susan Halford, Mike Savage i Anne Witz (1997), że pewne relacje mężczyzn i kobiet pracujących w tej samej przestrzeni i ich wzajemne interakcje dostarczają im dodatkowych pozytywnych emocji płynących z wzajemnej akceptacji i są źródłem pozytywnej energii, która służy także zwiększeniu efektywności. W tym sensie pracujący mogą wiele takich żartów czy „pikantnych pogawędek" traktować jako radzenie sobie ze stresem, rozładowanie napięcia czy ulgę w monotonii wykonywanych zajęć. Jest to jednak możliwe tylko w wypadku braku różnic pozycji hierarchicznych pracowników, bo przy istnieniu zależności służbowej łatwo o kontrowersyjność takich zachowań. Jednoznaczną granicą, od której zaczyna się działanie o charakterze molestującym, jest jasno wyrażony brak akceptacji określonych zachowań przez jednostkę, która czuje się ich ofiarą. Badania w zakresie molestowania seksualnego wskazują, że najczęściej ma ono charakter heteroseksualny z mężczyzną występującym w roli molestującego, przy czym stosowane strategie rozwiązania problemu są indywidualne, a więc jest to porzucanie pracy przez ofiarę lub osobista mediacja dla „wyciszenia" zdarzeń, choć najbardziej skuteczne i długotrwale w skutkach są strategie przeciwne, a więc maksymalnego upublicznienia sprawy w imieniu ofiary (C.M. Renzetti, D.J. Curran, 2005). Ta druga strategia powoduje, że kwestia molestowania seksualnego dociera do świadomości społecznej i pełni funkcję prewencji dla potencjalnych innych zainteresowanych molestowaniem lub lekceważących jego dyskryminującą formę.

W 2003 roku wprowadzono do kodeksu pracy definicję i zakaz mobbingu. W sensie prawnym mobbing definiuje art. 94^{3} §2 KP, stwierdzający, że są to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub wobec niego kierowane, których istota polega na uporczywym i długotrwałym nękaniu czy zastraszaniu, skutkującym zaniżoną samooceną, powodującą lub zmierzającą w kierunku poniżenia pracownika w jego otoczeniu, odizolowania go lub wyeliminowania ze współpracy w zespole pracowniczym. Na poziomie makrostrukturalnym czynnikami sprzyjającymi mobbingowi są: recesja gospodarcza i wysokie bez-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

robocie. Wśród czynników na poziomie mezostrukturalnym uwagę zwraca zła organizacja pracy związana przede wszystkim z: brakiem jasnych kryteriów ocen pracowniczych, autokratycznym stylem zarządzania, brakiem lub małym znaczeniem związków zawodowych, nieprzyjaznym klimatem stosunków międzyludzkich. Badacze podkreślają, że na poziomie indywidualnym wśród cech ofiar mobbingu często występuje: brak pewności siebie związany z pewnymi problemami osobistymi (np. rozwodem, samotnym wychowywaniem potomstwa), wyostrzona potrzeba uznania, duże zaangażowanie w pracę zawodową (K. Kmiecik-Baran, W. Cieślak, 2001; A. Kulczycka, 2008). K. Kędziora i K. Śmiszek (2008) zwracają uwagę na odrębność mobbingu i molestowania, ponieważ to ostatnie jest ujęte w art. 18^{3a} §5 KP jako forma dyskryminacji z powodu jednej lub kilku cech prawnie chronionych i wymienionych przez prawodawcę (w tym – płci czy przynależności związkowej), podczas gdy przyczyny mobbingu nie muszą być związane z tymi cechami.

Dla zmian kodeksowych w sferze pracy istotne znaczenie miały aspiracje Polski do członkostwa w Unii Europejskiej i jej standardy w zakresie równości płci. Po 2004 roku, kiedy to Polska została pełnoprawnym członkiem UE, standardy europejskie nabrały jednak jeszcze większej mocy. Politykę UE na rzecz równości płci syntetycznie przedstawia Grażyna Firlit-Fesnak (2005), wyróżniając jej następujące etapy:

– lata 1957–1973, związane z genezą integracji europejskiej oraz Traktatem Rzymskim ustanawiającym EWG, w którym zawarto też art. 119 wprowadzający zasadę jednakowego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn za jednakową pracę;
– lata 1974–1980, związane z akcentowaniem orientacji na równe traktowanie na rynku pracy (co wiązało się z kwestiami norm ochronnych i zabezpieczeń przed dyskryminacją płci na rynku, w systemach zabezpieczeń społecznych czy z kwestiami ułatwień w zakresie podejmowania pracy przez kobiety);
– lata 1981–1990, określone jako czas akcentowania wagi równości szans na rynku pracy jako trudnej do zrealizowania w praktyce ze względu na społeczne i kulturowe uwarunkowania roli kobiety w reprodukcji i wychowaniu potomstwa;
– okres po 1990 roku, kiedy wypracowywano strategię Gender Mainstreaming jako zintegrowaną odpowiedź na rzecz zwalczania deficytów równości płci.

W okresie po 1990 roku podkreśla się zwłaszcza znaczenie Traktatu Amsterdamskiego z 1997 roku, który bezpośrednio nawiązuje do Traktatu Rzymskiego z 1957 roku i jego art. 119, wprowadzając zasadę jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za „jednakową pracę lub za pracę o tej samej wartości". Rozwiązanie to zawarte w art. 141 Traktatu Amsterdamskiego jest więc rozszerzeniem wcześniej obowiązującej zasady, co daje wytyczne do walki z niższymi płacami w sfeminizowanych segmentach rynku, wskazując na wartościowanie pracy, czyli ocenę jej wartości jako fundamentu wynagrodzeń (G. Firlit-Fesnak,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

2005; M. Wandzel, 2003). Dodatkowo, art. 141 Traktatu Amsterdamskiego wprowadza dla zapewnienia pełnej równości płci w życiu zawodowym możliwość zastosowania dyskryminacji pozytywnej. W świetle ewolucji polityki UE na rzecz równości płci widać, że działania jej służące mogą mieć zarówno charakter obronny związany z piętnowaniem *post factum* naruszeń równości, o ile wystąpią, jak i charakter antycypujący w sensie jej promowania. Myślę, że całość wypracowanej od schyłku XX wieku strategii Gender Mainstreaming wraz z wspierającymi ją interdyscyplinarnymi badaniami można uznać za dążenie do przebudowy tradycyjnych relacji płci i budowanie nowego zinstytucjonalizowanego porządku kulturowego. Jest to zgodne z uwagą Ulricha Becka (2002, s. 169–170), że „równouprawnienia mężczyzn i kobiet nie można realizować w strukturach instytucjonalnych, które zakładają ich nierówność. Nie możemy nowych »okrągłych« ludzi wtłaczać w stare »kanciaste« pudła kryteriów rynków pracy, systemu zatrudnienia, urbanistyki, systemów zabezpieczeń społecznych itd.". Polityka **Gender Mainstreaming** jest więc uwzględnianiem odrębności płci wraz z ich kulturowymi różnicami warunków usytuowania i funkcjonowania w społeczeństwie oraz włączaniem ich do głównego nurtu problematyki we wszystkich obszarach strategii i działań Wspólnoty Europejskiej. Dla Gender Mainstreaming jest przy tym ważne, by była ona obecna we wszystkich etapach tworzenia strategii i działań, a więc przy planowaniu, wdrażaniu, monitorowaniu czy ewaluacji. Jak zauważa Anna Pacześniak (2006, s. 78): „Celem gender mainstreaming nie jest po prostu zwiększenie dostępu kobiet do programów i źródeł, z których nie w pełni korzystały. Strategia polega na tym, żeby poprzez jednoczesne wykorzystanie środków prawnych, finansowych i innych możliwości Wspólnot stworzyć potrzebę budowania zrównoważonych relacji między kobietami i mężczyznami we wszystkich obszarach życia społecznego". Jest to więc szeroko zakrojony projekt, zmierzający do trwałej jakościowej zmiany dotyczącej równowagi płci i ich bardziej symetrycznych relacji w obszarze życia prywatnego i publicznego. U podłoża tej strategii można zatem znaleźć założenie, że równość płci *de iure* jest warunkiem koniecznym, ale niewystarczającym do stworzenia równości *de facto*, a także, że tworzenie równości ma charakter procesowy – wymaga zarówno czasu, jak i oddziaływania w wielu obszarach równocześnie. Polityka Gender Mainstreaming dotyczy zatem nie tylko sfery rynku pracy, lecz też wspierania kobiet w całokształcie ich społecznego życia, w tym w zakresie kształcenia i uczestnictwa w życiu publicznym.

Syntetycznie analizuje charakter przemian praw dotyczących sytuacji kobiet Eleonora Zielińska (2011). Autorka zwraca uwagę na trzy stadia ewolucji prawnych na podstawie relacji podobieństwa i różnic płci w zestawieniu z ich inkluzją (integracją) lub ekskluzją (marginalizacją). Stadium pierwsze to okres podkreślania różnic między kobietami i mężczyznami, co wykorzystywane było do ekskluzji jednej płci. W drugim stadium podkreślane są podobieństwa kobiet i mężczyzn, co służyć miało inkluzji, ale bywało zawodne. Etap trzeci to

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

uwzględnienie różnic między kobietą i mężczyzną, lecz zmierzające do inkluzji w zależności od potrzeb i aspiracji każdej z płci. W tym ujęciu zmianie ulega interpretacja tego, jak dążyć do równości płci w sensie wyrównywania szans na realizacje posiadanego potencjału ambicji i możliwości jednostek.

Jeśli chodzi o aspekt zmian makroekonomicznych, to trzeba podkreślić przejście od modelu fordowskiego do postfordowskiego, które stało się wyzwaniem również dla polskiej gospodarki. Termin „fordyzm" ma swoją genezę w działaniach spopularyzowanych przez Henry'ego Forda, które wiązały się z orientacją na: masową produkcję, masową konsumpcję, zastosowanie klasycznych taylorowskich metod organizacji pracy oraz zautomatyzowanie produkcji, czego symbolem była taśma produkcyjna (A.K. Koźmiński, W. Piotrowski, red., 1999). Problemy polskiej gospodarki były przez zachodnich menedżerów i doradców kojarzone z przejściem od fordowskiego systemu zarządzania do modelu postfordowskiego (E.C. Dunn, 2008). Model postfordowski charakteryzuje się szeroko rozumianą elastycznością, zarówno w zakresie produkcji, która staje się bardziej zróżnicowana, oferując szerszy wachlarz produktów, jak i w zakresie organizacji czy warunków pracy, które mają być bardziej konkurencyjne przez swoją zmienność dostosowaną do oczekiwań wyznaczanych przez rynek. Jan Czarzasty (2010) nazywa „fabrykami epoki postfordyzmu" funkcjonujące współcześnie w Polsce hipermarkety, ale pomija fakt, że zatrudnione są w nich głównie kobiety, a ich warunki pracy i płacy istotnie różnią się od tych z okresu fordowskiego. Problem masowej aktywności zawodowej kobiet jako rys postfordyzmu z reguły zresztą umyka w jego charakterystyce, choć to kobiety można nazwać typowymi postfordowskimi pracownikami zmagającymi się z wyzwaniem elastycznych wymogów pracy.

Transformacja społeczno-gospodarcza Polski została przeprowadzona na podstawie tzw. terapii szokowej związanej z planem ówczesnego ministra finansów Leszka Balcerowicza. Juliusz Gardawski (red., 2009) zwraca jednak uwagę, że ten model kapitalizmu, który ostatecznie wybrano i wprowadzono w Polsce zgodnie z amerykańską receptą na wyjście z kryzysu, jest nadal pewnym przedmiotem dyskusji ekonomistów. Podkreśla równocześnie, że w świetle przeprowadzonych badań świadomości ekonomicznej klasy robotniczej widać, że istniało społeczne przyzwolenie na zrealizowanie tych radykalnych reform, choć wiązało się ono z nadziejami, że negatywne skutki przeprowadzenia tej „terapii" będą krótkotrwałe. Jednym z pierwszych posunięć w ramach systemowej transformacji gospodarczej było „oczyszczenie" państwowych przedsiębiorstw z ich funkcji politycznych w postaci usunięcia z nich w 1989 roku komórek partyjnych rządzącej w poprzednim systemie PZPR – zlikwidowano więc bezpośrednią władzę polityczną na poziomie zakładowym (B. Gąciarz, W. Pańków, 1997). Następnym posunięciem była stopniowa eliminacja funkcji socjalno-opiekuńczych państwowych przedsiębiorstw, czyli rezygnacja z przyzakładowych przedszkoli, ośrodków zdrowia, stołówek, szkół, domów wypoczynkowych itp. (R. Droz-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

dowski, 2002). Ta likwidacja funkcji socjalno-opiekuńczych przedsiębiorstw zbiegła się w czasie z demontażem socjalistycznego *welfare state*, co okazało się niekorzystne dla rzesz zatrudnionych, w tym zwłaszcza dla kobiet. Wycofanie się państwa z pełnienia owych funkcji pociągnęło więc za sobą wzrost roszczeń o charakterze płacowym, które występowały przynajmniej w niektórych zakładach pracy, zgodnie z rozumowaniem, że „skoro nie obowiązuje już ani na poziomie państwa, ani na poziomie zakładu zasada redystrybucji wyrównawczej, to muszą być ustalone nowe zasady płacowe, pozwalające ludziom zarabiać na tyle dobrze, by mogli oni sami (na własną odpowiedzialność i według własnych hierarchii ważności) finansować rozwiązywanie zadań, za które wcześniej odpowiadał ktoś inny" (R. Drozdowski, 2002, s. 162). To „oczyszczanie" zakładów pracy z funkcji socjalno-opiekuńczych nie było jednak procesem jednokierunkowym, ponieważ pojawiły się też nowe formy wsparcia adresowane do pracowników, w tym: wyjazdy integracyjne, bonusy motywacyjne czy możliwość korzystania z usług firm cateringowych. Myślę jednak, że w tym nowym kształcie wsparcia bardziej troszczono się o pracownika jako jednostkę niż jako osobę obarczoną obowiązkami rodzicielskimi, bo prowadzenie przyzakładowych przedszkoli czy żłobków nie stało się popularną formą pomocy ani w państwowych, ani w prywatnych zakładach III RP. Zgadzam się z szeregiem badaczek (Z. Łapniewska, 2011; A. Zachorowska-Mazurkiewicz, 2011), które wskazują, że w wyniku tych zmian ucierpiały przede wszystkim kobiety, ponieważ to one są traktowane jako kategoria osób odpowiedzialnych za prace opiekuńcze związane z funkcjonowaniem gospodarstwa domowego. Prace te są też z reguły zajęciem nieodpłatnym i mającym niski prestiż społeczny.

Kolejnym krokiem transformacji gospodarczej związanej z tzw. planem Balcerowicza była prywatyzacja wpisująca się w systemowe zmiany instytucjonalne. Była ona traktowana jako ważny element przechodzenia do gospodarki rynkowej, ale od początku budziła wiele społecznych kontrowersji co do sposobu jej przeprowadzania czy informowania o niej oraz w zakresie jej beneficjentów. Samą prywatyzację traktowano też jako sposób na racjonalizację zarządzania i zatrudnienia, zwiększenie konkurencyjności i przyciągniecie do Polski obcego kapitału. Stosunkowo łatwo przebiegała w wypadku zakładów małych, a znacznie trudniej w średnich i dużych przedsiębiorstwach, gdzie bardziej wiązała się z pewnymi błędami, nadużyciami i korupcją (M. Jarosz, 2004). Jak wynika z analiz R. Drozdowskiego (2002), społeczne przyzwolenie na prywatyzację spadało w związku z przedostającymi się do publicznej informacji „wpadkami" i doświadczeniami funkcjonowania pracowników w tym sektorze.

Badania socjologiczne przeprowadzone po 1989 roku zwracały uwagę na sposoby przystosowania się do nowej formy ustrojowej i związane z nią przemiany stratyfikacji społecznej. W latach 90. XX wieku wyróżniono dychotomiczne kategorie „wygranych" i „przegranych" transformacji, które starano się uzupełnić później o wskazywanie tzw. grup środka (A. Rychard, 1998).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

Do tego dychotomicznego podziału „wygrani – przegrani" nawiązuje też propozycja Izy Desperak (2009), wskazująca na kobiety jako kategorię wpisującą się w „przegranych" polskiej transformacji ze względu na ich gorszą sytuację na rynku pracy i w życiu społecznym, co wyraża się zwłaszcza trudnościami w dostępie do instytucjonalnych form opieki nad potomstwem (np. dostęp do żłobków czy przedszkoli) oraz dyskryminacją symboliczną w postaci ideologii spychających kobiety do sfery prywatnej czy Ustawy z dnia 7 stycznia 1993 r. o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży (zwanej potocznie ustawą antyaborcyjną). Autorka wymienia skrótowo wiele płaszczyzn upośledzenia społecznego kobiet, choć pomija analizy faktów pokazujących, że dotykają one wyodrębnioną kategorię w różnym stopniu, w zależności od szeregu czynników, takich jak: wykształcenie, wiek czy poziom uzyskiwanych dochodów. Przyjmuję, że ten zabieg I. Desperak stosuje celowo, bo choć powoduje to zawężenie i uproszczenie analiz, to pozwala równocześnie na podkreślenie wagi problemu. Dychotomiczny podział na „wygranych" i „przegranych" został jednak skrytykowany jako uproszczony i niewystarczający do realistycznego opisu społeczeństwa (M. Marody, 2000), a stąd motywujący do bardziej złożonych kategoryzacji. W jednym z ostatnich swoich badań kategoryzację taką proponuje J. Gardawski (2009c) z zespołem. Składa się ona z czterech orientacji pracujących Polaków:

– wygranych – beneficjentów transformacji wysoko oceniających własne kwalifikacje, identyfikujących się z zakładem pracy, pracowitych, zadowolonych z własnej pozycji materialnej, niechętnych do zmiany statusu zawodowego;
– dynamicznych – różnią się od wygranych mniejszym poziomem satysfakcji z dochodów i większym poziomem gotowości do kredytu na rzecz rozwoju własnej przedsiębiorczości oraz większą chęcią do podwyższania kwalifikacji;
– tradycyjnych – typowych pracowników fordowskich, a więc preferujących pracę najemną, cechujących się wysoką identyfikacją z zakładem pracy i środowiskiem pracowniczym;
– przegranych – typowych ubogich pracujących, którzy nie otrzymują satysfakcjonujących zarobków, mają niskie kwalifikacje, nie cenią swojego miejsca pracy.

W obrębie tego podziału wyraźnie można zauważyć, że traktowanie wszystkich kobiet jako tak samo przegranych jest dużym uproszczeniem, ponieważ, co prawda, mieszczą się one, oczywiście, we wszystkich kategoriach, ale każdorazowo ich sytuacja ma wyraźną specyfikę. Jak zauważa autor, w każdym przekroju – wieku, wykształcenia, pozycji w strukturze organizacyjnej czy pracy na własny rachunek – kobiety rzadziej znajdują się w orientacji wygranych. Zwraca uwagę, że takie losy Polki wiążą się bezpośrednio z konfliktem produkcji i reprodukcji, a więc z ponoszeniem indywidualnych kosztów w zakresie potencjalnej kariery zawodowej ze względu na wychowanie potomstwa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

Na upośledzenie społeczne kobiet w historii III RP wskazują wyraźnie współczynniki aktywności zawodowej, wskaźniki zatrudnienia i stopy bezrobocia, co przedstawiono w tabeli 1. Jak z niej wynika, współczynniki aktywności

Tabela 1. Współczynniki aktywności zawodowej, wskaźniki zatrudnienia i stopa bezrobocia w Polsce z podziałem na płeć w okresie 1992–2012 (dane dotyczą okresu od 1992 do 1998 roku – maja, w 1999 roku – lutego, a od 2000 do 2012 II kwartału każdego roku)

Rok	Współczynniki aktywności zawodowej		Wskaźniki zatrudnienia		Stopa bezrobocia	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
1992	69,9	53,7	61,6	46,1	11,9	14,1
1993	68,4	53,1	59,9	44,9	12,4	15,4
1994	68,8	53,1	60,0	44,9	12,8	15,5
1995	66,8	51,6	59,1	44,4	11,5	14,0
1996	66,0	51,1	58,8	44,0	11,0	13,9
1997	66,0	50,2	59,7	43,5	9,5	13,4
1998	65,3	49,9	59,7	43,9	8,6	12,2
1999	64,5	49,6	56,9	42,9	11,7	13,5
2000	64,1	50,1	54,8	40,9	14,6	18,3
2001	63,8	50,2	53,0	40,1	17,0	20,0
2002	62,9	49,0	50,8	38,8	19,2	20,7
2003	61,9	48,0	50,2	38,4	18,9	19,9
2004	62,1	47,4	50,6	38,0	18,5	19,8
2005	62,4	47,2	51,7	38,2	17,2	19,1
2006	61,9	46,2	53,6	39,3	13,4	14,9
2007	61,9	45,9	56,2	41,3	9,2	10,1
2008	62,5	46,2	58,4	42,6	6,5	7,7
2009	63,2	47,0	58,4	43,1	7,5	8,4
2010	64,0	48,3	58,0	43,5	9,2	9,8
2011	64,5	48,3	58,8	43,5	8,9	10,1
2012	64,8	48,8	57,8	43,6	9,2	10,8

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, II kwartał 2006*, 2007. Warszawa, GUS, s. 43–46; *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2012*, 2012. Warszawa, GUS, s. 63–64, 66–67, 69–70; *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, III kwartał 2012*, 2013. Warszawa, GUS, s. 75, 77, 81, 83, 87, 89.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

zawodowej są przez cały analizowany okres wyższe w wypadku mężczyzn. Podobnie wyższe są wskaźniki zatrudnienia mężczyzn, co oznacza niższą aktywność zawodową kobiet. Analizując ich dynamikę, można zauważyć, że najniższe współczynniki aktywności zawodowej kobiet przypadały na lata 2007, 2006 i 2008. Wskaźnik zatrudnienia kobiet był z kolei najniższy w 2004 i 2005 roku. Stopa bezrobocia kobiet jest natomiast w całym analizowanym okresie wyższa, ale w 2010 roku jej poziom dla obu płci był stosunkowo wyrównany, by już w następnych latach te proporcje znowu wzrosły.

Bezrobocie kobiet łączy się z ich miejscem w procesie reprodukcji i związaną z tym nieciągłością pracy zawodowej. Kobiety, a współcześnie w III RP także mężczyźni, mają zagwarantowane kodeksowo prawa do ułatwiania ról rodzicielskich i zawodowych. Pracujące matki mają więc prawo do powrotu po urlopie macierzyńskim czy wychowawczym na wcześniej zajmowane stanowiska, ale w praktyce nie zawsze tak się dzieje (B. Balcerzak-Paradowska, 2007). Myślę, że wspieraniu powrotów kobiet na rynek pracy powinna służyć całościowa polityka prorodzinna, w tym nie tylko instrumenty ułatwiające godzenie ról zawodowych i rodzinnych (np. urlopy macierzyńskie, dostępne finansowo i satysfakcjonujące poziomem instytucjonalne formy opieki nad dziećmi), lecz też kompensujące koszty wychowania potomstwa (np. zasiłki rodzinne, zasiłki wychowawcze, dopłaty do usług opiekuńczych czy zdrowotnych) oraz inne instrumenty sprzyjające równości płci w miejscu pracy jako opłacalnej inwestycji. W III RP w ramach świadczeń rodzicielskich wprowadzono między innymi możliwość korzystania z urlopów wychowawczych przez obie płcie, choć nadal w większości korzystają z nich kobiety (B. Balcerzak-Paradowska, 2007). Same projekty wydłużenia urlopu macierzyńskiego, bez uzupełnienia innych deficytów polskiej polityki prorodzinnej (w tym – dostępnych żłobków, przedszkoli lub dopłat za wynajęcie niań), mogą obrócić się, jak zwracają uwagę analizy badawcze (E. Lisowska, 2008), przeciw aktywności zawodowej kobiet i raczej zwiększyć ich bezrobocie. Nadmierne przywileje dla kobiet wiążące się z ich rolą w procesie reprodukcji, a więc przykładowo, przysługujące tylko im długie urlopy macierzyńskie i wychowawcze, mogą zmienić się z „dobrodziejstw" w pułapki i bariery dla kobiecej aktywności w sferze publicznej. Uważam, że droga do równości płci w sferze społecznej wiedzie przez bardziej równomierne rozkładanie obowiązków między kobietami i mężczyznami, a nie przez oferowanie wielu przywilejów. Zgadzam się więc ze Siv Gustafsson (2003, s. 46–47), która w zakresie wizji równych ról płci neguje faworyzowanie jednej kosztem drugiej i stwierdza: „Mężczyźni powinni wziąć na siebie połowę nieodpłatnej pracy związanej z opieką nad dziećmi i innymi osobami, a kobiety – połowę płatnej pracy, połowę dochodów, połowę władzy i połowę uznania […]. Według mnie feministkami bądź feministami nie

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

są osoby, które uważają, że matki są potrzebne dzieciom przez cały czas; że nie ma nic złego w tym, że ojcowie są prawie zupełnie nieobecni w życiu swoich dzieci, a ich jedynym zadaniem jest zarabianie pieniędzy; oraz że kobiety, które chcą robić karierę, muszą zrezygnować z posiadania dzieci, podczas gdy mężczyźni mogą mieć jedno i drugie". W tym sensie wsparcie dla aktywności kobiet można widzieć raczej w promowaniu równości rynkowej płci przez stosowanie w praktyce idei *flexicurity*, a także promowaniu przyjaznego dla rodzicielstwa klimatu organizacyjnego na poziomie makroekonomicznym i w życiu organizacyjnym zakładów pracy.

Samo bezrobocie w sensie makroekonomicznym jest nieodłącznym elementem gospodarki rynkowej, dlatego jako zjawisko doświadczane pojawiło się w Polsce wraz z nią po 1989 roku. Badacze analizujący skutki bezrobocia podkreślają jego zróżnicowane oblicza, bo z jednej strony doprowadza ono do wzrostu dyscypliny pracowniczej i szacunku dla pracy, a z drugiej strony generuje ubożenie społeczne, wyuczoną bierność czy sprzyja pewnym patologiom społecznym (R. Drozdowski, 2002; K. Wódz, J. Klimczak-Ziółek, red., 2004). Ze względu na trwałość i społeczne skutki bezrobocia można zauważyć wzrost poświęconych mu badań i próby wypracowania recept na minimalizowanie jego negatywnych skutków. Jedną z jego cech charakterystycznych jest fakt, że dotyczy ono przede wszystkim kobiet, co określono mianem feminizacji bezrobocia. Już w połowie lat 90. Irena Reszke (1995) zwróciła uwagę na szkodliwość stereotypów kobiet jako matek i gospodyń domowych mających alternatywne źródło utrzymania i lepiej znoszących bezrobocie. Stereotypy te skłaniają pracodawców do tego, aby nie traktować kobiet ubiegających się o pracę lub już zatrudnionych jako indywidualnych osób, ale jako członkinie kategorii, dla których praca zawodowa jest mniej ważna. W ten sposób wzmacniają nierówności płci na rynku pracy, przyczyniają się do segregacji zawodowej i niższych wynagrodzeń, a w konsekwencji również do zjawiska określanego jako feminizacja biedy (J. Grotowska-Leder, I. Kudlińska, 2011). Kobiety nie tylko mają bowiem mniejsze dochody, lecz też częściej niż mężczyźni zajmują się wychowywaniem małoletniego potomstwa w rodzinach niepełnych.

Rynkowa segregacja ze względu na płeć ma charakter poziomy i pionowy. O segregacji poziomej decyduje szereg czynników, w tym zwłaszcza proces socjalizacji do pracy, który związany jest z wpływem rodziny, środowiska rówieśniczego, szkoły, mediów. Trudno powiedzieć, kiedy w życiu jednostki zaczyna się odmienna socjalizacja z uwagi na płeć, ale bardzo wyraźne jest to już w okresie wczesnego dzieciństwa, w zabawkach dostarczanych dzieciom konkretnej płci, w przedszkolnych zabawach „w dom", będących naśladownictwem „znaczących innych", czy w ubiorach „właściwych" dla odpowiednich płci. W edukacji szkolnej dziewczynkom i chłopcom ciągle oferowane są często wyraźnie odmienne wzorce zachowań, które są nagradzane jako „właściwe" przez rówieś-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

ników i wychowawców. Dzieci uczą się więc, co to znaczy być „prawdziwą" kobietą czy „prawdziwym" mężczyzną. Wyraźnie widoczne są też odmienności na poziomie zdobywania konkretnego zawodu czy wykształcenia uniwersyteckiego (zob. C.M. Renzetti, D.J. Curran, 2005).

Problemy segregacji płci na rynku pracy zawodowej mają również uwarunkowania historyczne związane z odmienną i opóźnioną w stosunku do mężczyzn aktywnością zawodową kobiet. Aktywność zawodowa kobiet była długo utrudniona z uwagi na ich sytuację prawną oraz związany z nią brak dostępu do wybranego indywidualnie kierunku kształcenia, dlatego wiązała się z wykonywaniem prostych, rutynowych prac w gospodarstwie domowym czy prac robotniczych. Powszechne było jeszcze na początku XX wieku przekonanie, że „prawdziwym" kobietom i damom praca nie przystoi. Pierwsze na rynek zawodowy wkroczyły zatem kobiety zmuszone do tego sytuacją ekonomiczną, takie, które nie miały możliwości zdobycia dobrego wykształcenia i wykonywały proste, często monotonne zajęcia w fabrykach. Awangardę kobiet aktywnych zawodowo stanowiły też pierwsze emancypantki w zawodach będących niejako przedłużeniem aktywności domowej związanej z zajęciami opiekuńczymi, a więc drogę na rynek utorowały sobie przedszkolanki i nauczycielki. Wraz z wywalczoną możliwością dostępu do wykształcenia kobiety zaczęły się pojawiać w bardziej prestiżowych zawodach lekarza czy prawnika. Jednak także w tych prestiżowych zawodach do dziś zauważyć można segregację płci w zakresie specjalizacji, przykładowo, w niektórych spółkach prawniczych w USA kobiety specjalizują się w sprawach rodzinnych, a mężczyźni w sprawach handlu korporacyjnego, co przynosi im znacznie większe profity (C.M. Renzetti, D.J. Curran, 2005). W Polsce wśród zawodów sfeminizowanych wyróżnić można, niemal symboliczne w zakresie poziomu feminizacji: pielęgniarki i nauczycielki, a wśród branż sfeminizowanych: oświatę, ochronę zdrowia czy handel wielkopowierzchniowy. Zawody typowo męskie, niemalże w sensie symbolicznym, to: górnik czy elektryk, a typowo męskie sektory tworzy między innymi: górnictwo, budownictwo czy transport (H. Domański, 2011; N. Sarata, 2011). Syntetycznie pracujących według płci i wybranych sekcji PKD przedstawia tabela 2. Z danych w niej przytoczonych wynika, że ogółem do najbardziej licznych sekcji PKD należą: przetwórstwo przemysłowe – 18,7% pracujących, handel i naprawa pojazdów samochodowych – 14,8%, oraz rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo – 12,1% pracujących, ale ta ostatnia sekcja leży poza zakresem zainteresowań niniejszych rozważań, bo nie dotyczą one wiejskiego rynku pracy. Do silnie sfeminizowanych sekcji PKD należy handel i naprawa pojazdów samochodowych – 18,0% pracujących kobiet, ale trzeba zastrzec, że są one skoncentrowane w handlu, a nie naprawie pojazdów. Silnie sfeminizowane sekcje PKD to też edukacja – 13,1% pracujących kobiet, oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 10,5%.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

Tabela 2. Pracujący według płci i wybranych sekcji PKD (dane dotyczą I kwartału 2012 roku)

Wyróżnienie	Ogółem w %	Mężczyźni w %	Kobiety w %
Ogółem	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	12,1	12,8	11,3
Górnictwo i wydobywanie	1,6	2,7	0,3
Przetwórstwo przemysłowe	18,7	23,0	13,4
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę	1,1	1,5	0,6
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	1,1	1,4	0,6
Budownictwo	7,8	13,3	1,2
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	14,8	12,1	18,0
Transport i gospodarka magazynowa	5,6	8,2	2,5
Zakwaterowanie i gastronomia	2,3	1,3	3,5
Informacja i komunikacja	2,2	2,6	1,7
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2,6	1,6	3,7
Obsługa rynku nieruchomości	1,0	0,8	1,2
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3,5	3,1	4,0
Administrowanie i działalność wspierająca	2,8	2,8	2,7
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	6,6	5,9	7,4
Edukacja	7,6	3,2	13,1
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,8	1,9	10,5
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,2	0,9	1,7
Pozostała działalność usługowa	1,5	1,0	2,2

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2012*, 2012. Warszawa, GUS, s. 152.

Pionowy charakter segregacji płci wyraża się w trudnościach dostępu do najwyższych stanowisk. „Szklany sufit" jako niewidzialna bariera blokująca kobietom drogę do wyższych pozycji hierarchicznych został w polskiej literaturze dość szeroko przedstawiony przez socjolożki warszawskie w 2003 roku (A. Titkow, red., 2003). Samo podjęcie tego tematu ponownie pokazało, jak głęboko w społecznej świadomości zakorzeniona jest androcentryczna perspektywa jako uniwersalna także dla środowiska menedżerów i zarządzających, a badaczki spotykały się też z brakiem zrozumienia części tego środowiska dla podjętej problematyki. Jeden z respondentów biorących udział w badaniach,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

zapytany o „szklany sufit", bardzo sugestywnie ten stosunek części środowiska wobec problemu wyraził, stwierdzając: „Proszę Pani, to pytanie nie jest najmądrzejsze, bo musielibyśmy rozmawiać o kulturze, o społeczeństwie, o historii i jest to zbyt skomplikowany temat. **Tak jest i koniec**" (A. Titkow, 2003, s. 7). Wśród barier awansu kobiet Bogusława Budrowska, Danuta Duch-Krzystoszek i Anna Titkow (2003) zwracają uwagę na:

– stereotypowe opinie dotyczące kobiet (w tym – ich pewne uwewnętrznienie przez kobiety dające efekt braku wiary w siebie i własne możliwości czy powodujące trudności z artykułowaniem własnych potrzeb);
– stosunek mężczyzn do kobiet we wzajemnych relacjach współpracy (w tym – odmienne standardy oceny efektów działań płci, skłonność do przejmowania efektów pracy kobiet przez mężczyzn, protekcjonalizm stosowany przez mężczyzn);
– przypisywanie kobiet do tradycyjnych ról i obszarów aktywności (co skutkuje między innymi: uwewnętrznieniem społecznych oczekiwań przez same kobiety, opóźnieniem pełnowymiarowego startu kobiet w aktywność w sferze publicznej czy „zapominaniem" o kobietach w planowaniu pracy organizacji);
– charakter kobiecej i męskiej solidarności (w tym – opartą na tradycji silną solidarność mężczyzn, a słabe wzajemne wsparcie kobiet);
– przekonania o kobietach na stanowiskach kierowniczych (w tym – poglądy seksistowskie o kobiecych możliwościach).

Autorki podkreślają też wieloznaczny i złożony charakter barier awansu, który koreluje z całościowym społecznym upośledzeniem kobiet. Wyniki ich badań są kompatybilne z analogicznymi przeprowadzonymi w województwie śląskim, które oprócz organizacji politycznych i gospodarczych obejmowały również funkcjonowanie kobiet w organizacjach naukowych (S. Kamińska-Berezowska, M. Suchacka, 2005). W badaniach w województwie śląskim dodatkowo pewną uwagę zwrócono, w ramach odmiennych standardów ocen płci, na szczególne znaczenie przypisywane ciału kobiet jako elementowi sprawowania nad nimi kontroli społecznej i źródłu pewnych trudności w budowie kobiecej solidarności. Podkreślono także fakt określania pewnych przejawów dyskryminacji jako po prostu braku kultury osobistej czy dobrego wychowania szefów lub uczestników życia organizacyjnego. Zjawisko „szklanego sufitu" jest więc pogłębionym opisem problemu segregacji pionowej na rynku pracy i szerzej – w życiu publicznym.

Segregacja płci na rynku pracy zawodowej jest zarówno skutkiem i wyrazem nierówności płci w życiu społecznym, jak i mechanizmem ich reprodukowania. Wśród skutków segregacji płci można wymienić przede wszystkim: trudności wykorzystania pełni potencjału kobiet i mężczyzn, bariery indywidualnej samorealizacji obu płci oraz mniejszą liczbę ofert pracy dla kobiet, a większe trudności ich awansu. Jedną z istotnych konsekwencji segregacji płci jest opisane przez

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

Rosabeth Moss Kanter zjawisko tokenizmu (C.M. Renzetti, D.J. Curran, 2005). Polega ono na zatrudnianiu osób należących do mniejszości ze względu na płeć czy rasę jako symbolu braku dyskryminacji, ale przy faktycznym marginalizowaniu ich wpływu. Osoby te, nazywane czasem *token women* lub *token black*, są w środowisku postrzegane przez pryzmat swojej przynależności do marginalizowanych kategorii społecznych, które reprezentują, a nie swoich cech osobowych jako jednostek. Tokenizm ma różne znaczenie dla każdej z płci, bo – jak wskazują badania – kobiety w środowisku zdominowanym przez mężczyzn bywają rzeczywiście kontrolowane i marginalizowane, zwłaszcza w dostępie do faktycznej władzy, ale dla mężczyzn analogiczna sytuacja powoduje odmienne skutki (M. Fuszara, red., 2008). Mężczyźni w środowiskach sfeminizowanych, chociaż są także formalnie i nieformalnie poddani szczególnej kontroli, to nie są w jej ramach zastraszani czy marginalizowani, ale przeciwnie – oferowane są im „szklane windy" (zamiennie określane też jako „szklane ruchome schody"). Obie płcie w środowisku zdominowanym przez płeć przeciwną są więc bacznie obserwowane, ale w przypadku kobiet wiąże się to z drobiazgową kontrolą i zwykle rolą – potocznie mówiąc – „paprotek", a mężczyzn – z pewnym pobłażaniem i motywowaniem do awansu.

Upośledzenie kobiet w zakresie **niższych wynagrodzeń** jest cechą charakterystyczną w ciągu ich całej obecności na rynku pracy zawodowej. Łączy się to z fałszywymi stereotypami, jakoby kobiety zarabiały tylko „na szpilki", mniej jadły i miały mniejsze potrzeby czy posiadały alternatywne źródła utrzymania. Kobiety, wchodząc na rynek pracy, były tańszą siłą roboczą i ten stan rzeczy długo traktowany był jako oczywisty, a dzisiaj – mimo wielu zmian – dysproporcje w płacach nadal się utrzymują. Na bilans niższych wynagrodzeń kobiet składają się w znaczącym stopniu niższe wyceny zawodów sfeminizowanych, traktowanych jako łatwiejsze czy wiążące się z mniejszą odpowiedzialnością, a także elastyczne formy zatrudnienia związane z odchodzeniem od zatrudnienia na podstawie stosunku pracy i świadczenia pracy w wymiarze pełnego etatu (I. Desperak, 2009). Elastyczne formy pracy i/lub zatrudnienia są zróżnicowane i przyjmują postać między innymi: zatrudnienia tymczasowego, prac na zlecenie, umów na czas określony, samozatrudnienia, świadczenia pracy w różnych miejscach (np. telepracy), pracy w niepełnym wymiarze czy ruchomego czasu pracy. Podobnie zróżnicowane są skutki elastycznych form zatrudnienia i pracy, bo z jednej strony są one korzystne dla wielu kategorii pracowników, w tym zwłaszcza kobiet, pozwalając im na pracę w ogóle, ale z drugiej strony łatwo zmieniają się w pewien rodzaj „potrzasku", nie pozwalając na otrzymywanie wyższych wynagrodzeń, ograniczając rozwój zawodowy i kontakty pracownicze (A. Kamińska, red., 2008). Nie usprawiedliwia niższych wynagrodzeń kobiet poziom ich wykształcenia, bo w 2010 roku wykształcenie wyższe miało wśród ludności Polski w wieku 13 lat i więcej – 22,2% kobiet i 16,1% mężczyzn, a poziom wykształcenia policealnego i średniego był stosunkowo wyrównany

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

i wynosił dla kobiet – 35,1% i 31,9% dla mężczyzn. Pozostałe dane w zakresie procentowego udziału płci w poziomach wykształcenia wśród ludności w wieku 13 lat i więcej kształtują się następująco: wykształcenie zasadnicze zawodowe – 16,3% kobiet w stosunku do 28,1% mężczyzn, a gimnazjalne – 4,6% kobiet i 6,2% mężczyzn oraz ukończone podstawowe – 19,6% kobiet i 16,4% mężczyzn (*Rocznik demograficzny*…, 2011, s. 152). W kwestii poziomu uzyskiwanego wykształcenia można więc powiedzieć, że kobiety charakteryzuje współcześnie osiąganie wyższych wskaźników, co tym bardziej nie wyjaśnia ich niższych wynagrodzeń. Problem ten wiąże się z niższymi wynagrodzeniami kobiet pomimo wykonywania tego samego zawodu czy co najmniej przynależności do tej samej grupy zawodów, co syntetycznie przedstawiono w tabeli 3.

Tabela 3. Pełnozatrudnieni oraz przeciętne wynagrodzenie brutto według płci i grup zawodów wykonywanych (październik 2004 roku)

Grupy zawodów	Pełnozatrudnieni w odsetkach		Przeciętne wynagrodzenie brutto w zł	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Ogółem	100,0	100,0	2150,44	2571,64
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	5,1	7,4	4382,76	6180,64
Specjaliści	26,1	13,6	2862,12	3751,56
Technicy i inny średni personel	22,7	10,0	2105,94	2841,70
Pracownicy biurowi	12,9	6,1	2023,43	2016,36
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, pracownicy usług osobistych i ochrony, modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	10,3	6,1	1268,88	1507,59
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,2	0,4	1481,89	1678,61
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	7,2	27,6	1294,87	1978,62
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	4,4	21,3	1660,24	2068,61
Pracownicy przy pracach prostych	11,1	7,5	1269,24	1468,29

Źródło: *Kobiety w Polsce*, 2007. Warszawa, GUS, s. 196.

Wskazuje ona wyraźnie, że płeć ma znaczenie dla osiąganych wynagrodzeń, i ilustruje niższe dochody kobiet w każdej grupie zawodowej z wyjątkiem pracowników biurowych, gdzie różnice w wynagrodzeniach płci są najmniejsze. Analiza miesięcznych wynagrodzeń brutto według płci i grup zatrudnienia w październiku 2010 roku potwierdza różnicę w poziomie dochodów kobiet i mężczyzn, przy czym kategorie największego zróżnicowania osiąganych wynagrodzeń nadal stanowią: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, technicy i inny średni personel, specjaliści oraz przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (*Kobiety i mężczyźni*…, 2012). Z przytoczonych badań

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

struktury płac z 2010 roku wynika, że „przeciętne wynagrodzenie kobiet było o 15,0% niższe od przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn, tj. o 575,67 zł" (*Kobiety i mężczyźni*…, 2012, s. 11). Przeprowadzone analizy statystyczne pokazują też, że nawet wyższy poziom wykształcenia nie chroni kobiet w pełni ani przed niższymi wynagrodzeniami, ani przed większym bezrobociem. Dane przytoczone w tabeli 3 wskazują dodatkowo na problemy segregacji płci w różnych kategoriach zawodów oraz obrazują zwłaszcza dysproporcje wśród zajmujących najwyższe stanowiska i najlepiej zarabiających. Wśród makroekonomicznych uwarunkowań nierówności wynagrodzeń płci w Polsce, poza poziomą i pionową segregacją zawodową oraz krzywdzącymi dla kobiet uprzedzeniami i stereotypami, uwagę zwraca również „brak krajowych mechanizmów, które równoważyłyby negatywny wpływ czynników kulturowych, promowały i kontrolowały przestrzeganie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn" (E. Lisowska, 2008, s. 144). Mechanizmy wyrównywania statusu płci są wypracowywane i promowane przez UE, ale ich implementacja w zasadzie we wszystkich krajach członkowskich natrafia na mniejsze bądź większe trudności.

Różnice wynagrodzeń kobiet i mężczyzn próbowała wyjaśnić teoria kapitału ludzkiego, według której o wysokości wynagrodzeń oferowanych jednostkom decyduje ich indywidualny wkład kompetencji i wydajności (D. Begg, S. Fischer, R. Dornbusch, 2007). W świetle licznych badań (I. Reszke, 1991; E. Lisowska, 2008) teoria kapitału ludzkiego nie jest jednak w stanie dać satysfakcjonującego wyjaśnienia nierówności płac płci, co wyraża się między innymi tym, że:

– nie wyjaśnia niższych zarobków kobiet posiadających te same kompetencje formalne i doświadczenie;
– ignoruje sytuację kobiet bezdzietnych czy tych mających wyższe wykształcenie i większe doświadczenie a mniej zarabiających od mężczyzn;
– nie daje całościowego wytłumaczenia segregacji poziomej i pionowej płci, która w istotny sposób generuje analizowane nierówności.

Klasyczne już badania Henryka Domańskiego (1992) czy nieco późniejsze Zofii Jacukowicz (2000) wskazują, że bez względu na zajmowane stanowiska czy posiadane wykształcenie kobiety otrzymują niższe wynagrodzenia. Pogłębione analizy zróżnicowania płac kobiet i mężczyzn przeprowadzone przez Patrycję Zwiech (2007) pokazują utrzymujące się w całym badanym okresie 1995–2004 niższe przeciętne wynagrodzenia kobiet, niższe ich zarobki w zawodach sfeminizowanych oraz we wszystkich kategoriach wykształcenia, ale z większymi dysproporcjami w wypadku wykształcenia zasadniczego zawodowego (różnice sięgają 30%) i wykształcenia wyższego (różnice sięgają 20–30%). W 2010 roku przeciętne wynagrodzenie brutto kobiet nadal było niższe i według danych GUS wyniosło 3256,06 zł w stosunku do 3831,73 zł analogicznego wynagrodzenia mężczyzn (*Rocznik statystyczny*…, 2011, s. 255). Przytoczone badania i dane wskazują więc na występowanie dyskryminacji płacowej kobiet w Polsce. Henryk Domański (1992) łączy problem rynkowej dyskryminacji kobiet ze zjawi-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

skiem „zadowolonego niewolnika", bo pomimo swojego upośledzenia rynkowego kobiety w znaczącym stopniu akceptują ten krzywdzący dla nich stan rzeczy. Autor stawia pytanie: dlaczego kobiety nie buntują się i w jakim stopniu rzeczywiście taka sytuacja je satysfakcjonuje? W swoich analizach bierze pod uwagę czynniki historyczne, pewne uwarunkowania kulturowe, rolę kobiet w procesie reprodukcji i w rodzinie, problem fałszywej świadomości kobiet i brak ich rozpoznania swoich prawdziwych interesów. Wśród przedstawionych kwestii autor pomija jednak rolę wskazywanej przez Pierre'a Bourdieu przemocy symbolicznej czy miejsca kobiet w stosunkach pracy, które też mogą mieć wpływ na poziom ich świadomości upośledzenia i skłonności do jego odrzucenia czy wręcz do zorganizowanego oporu. W jednej z ostatnich analiz nierówności płacowych płci dokonanych przez H. Domańskiego (2011) podniesiony zostaje też problem „luki zarobkowej" i jej dynamiki w latach 1982–2008. Z analiz wynika, że luka uległa pewnemu zmniejszeniu w okresie od 1982 do 1999 roku, co było korzystne dla kobiet, ale w późniejszym czasie ponownie się powiększyła. Autor nie wyjaśnia kompleksowo tej dynamiki, ale zwraca uwagę na zjawisko inflacji wykształcenia wyższego przy wzroście wagi specjalistycznych kwalifikacji, doświadczenia i dyspozycyjności, które częściej są udziałem mężczyzn. Z przeprowadzonych analiz wynika zatem, że istnieje tendencja do reprodukowania nierówności, którą powstrzymać może, jak sądzę, jej monitorowanie i prowadzenie celowych, systematycznych działań przeciwdziałających.

Nadzieje na przeciwdziałanie dyskryminacji płci bardzo mocno wiązane są z koncepcją zarządzania zasobami ludzkimi, a zwłaszcza ze stosowaną w jej ramach teorią zarządzania różnorodnością (M. Armstrong, 2000). Genezę zarządzania różnorodnością można wiązać z badaniami socjologów i psychologów społecznych, ideami równego traktowania i zakazu dyskryminacji, ze wzrostem aktywności zawodowej kobiet i pracowników reprezentujących kategorie mniejszości etnicznych czy niepełnosprawnych, z procesami globalizacji. W Polsce interdyscyplinarny zespół badaczy przeprowadził w 2006 roku projekt „Gender Index" (E. Lisowska, red., 2007). W jego ramach stworzono:
– pierwszy polski wskaźnik Gender Index;
– konkurs „Firma równych szans";
– *Przewodnik dobrych praktyk „Firma równych szans"*;
– program szkoleniowy „Zarządzanie firmą równych szans";
– kampanię społeczną „Równi w pracy. To się opłaca".

Szczególnie interesujący w tym projekcie jest wskaźnik Gender Index, który analizował równość płci w siedmiu obszarach, takich jak: 1) procedury rekrutacji, 2) dostęp do awansów, 3) ochrona przed zwolnieniem, 4) dostęp do szkoleń, 5) wynagrodzenia, 6) ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem, 7) możliwości godzenia ról rodzinnych i zawodowych. Instrumentami monitorowania równości były w 2006 roku ankiety adresowane do biorących udział w badaniach: działów kadr firm, do dwóch osób z kierownictwa i do

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

pracowników (kobiet i mężczyzn zatrudnionych w zakładzie pracy). W zakresie wynagrodzeń płci na tych samych stanowiskach nawet w analizowanych firmach, dobrowolnie biorących udział w konkursie „Firma równych szans", zarobki kobiet były niższe. Przykładowo, w 2006 roku, w wypadku zakładów, które zgłosiły się do konkursu, dysproporcje wynosiły 14% różnicy wynagrodzeń na niekorzyść kobiet pracujących na stanowiskach kierowniczych w porównaniu do mężczyzn na tych samych stanowiskach oraz niecałe 4% mniej zarabiały pozostałe kobiety (M. Ciesielska, 2007). W tym samym czasie, według danych MPiPS, dysproporcje odnotowane w skali kraju były większe, bo zarobki kobiet były statystycznie o 18% niższe od analogicznych zarobków mężczyzn (I. Magda, A. Szydłowski, 2008). Z pewnością ten pionierski wskaźnik Gender Index przyczynił się w pierwszym i w kolejnych konkursach do promowania równości płci i dobrych praktyk firm, które ją stosują, a także był elementem wsparcia dla najlepszych zakładów. Pewnym mankamentem projektu jest jednak fakt, że jest on skierowany tylko do tych pracodawców, którzy ubiegają się o miano najlepszych, a więc poza obszarem swego działania pozostawia te miejsca pracy, w których monitorowanie równości byłoby szczególnie wskazane. Uważam też, że za słabą stronę projektu można uznać to, że w ramach Gender Index zignorowane zostały związki zawodowe, choć jako partnerzy społeczni również mogłyby być pomocne w monitorowaniu równości.

Dyskryminacja kobiet na rynku pracy jest faktem, o czym świadczą między innymi: niższe przeciętne płace kobiet na tych samych stanowiskach, niższe płace w branżach sfeminizowanych, większe trudności z uzyskaniem pracy, większe problemy z utrzymaniem pracy czy mniej kobiet na najwyższych stanowiskach. Podkreślam kwestię dyskryminacji kobiet w wielu obszarach pracy zawodowej, ponieważ sądzę, że w polityce doby III RP można odnotować swoisty *backlash* – pewne kontruderzenie w stan osiągniętej równości płci, które przyjmuje np. postać: 1) niedopuszczenia do referendum w sprawie wejścia w życie restrykcyjnej ustawy antyaborcyjnej, ostatecznie uchwalonej w 1993 roku (W. Nowicka, red., 2000); 2) negowania dyskryminacji płacowej kobiet przez polityków prawicy w debatach parlamentarnych w 1998 roku (M. Fuszara, 2007). W polskim dyskursie politycznym postrzega się też równość jako zagrożenie dla tradycyjnych wartości rodzinnych, czyli faktycznie neguje się ją lub traktuje wyłącznie jako kwestię poprawności politycznej, bez działań w tym kierunku (M. Dąbrowska, 2009). W tym kontekście szczególne znaczenie można przypisywać pojawiającym się jednak podejściom antydyskryminacyjnym, które wiążą się z projektami wypracowywania systemowych rozwiązań i działaniami na rzecz zwalczania nierówności. Jednym z takich rozwiązań jest koncepcja Gender Index, choć jej słabą stroną jest zorientowanie jedynie na firmy, w których sytuacja przestrzegania równości płci jest i tak w miarę dobra. Myślę, że być może analogiczny projekt do Gender Index powinny wypracować związki zawodowe i systemowo monitorować kwestię równości w firmach,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

w których są obecne. Uważam, że jest to możliwe z perspektywy Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U., nr 79, poz. 854), która przewiduje konsultowanie się z organizacjami związkowymi w sprawie regulaminów nagród i premiowania pracowników, zasad wykorzystania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz udzielanie informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania. Taki stan rzeczy pozwalałby w każdym razie na objęcie monitorowaniem zdecydowanie większej liczby firm.

1.3. Kobiety w polskim ruchu związkowym a równość płci Wybrane aspekty nierówności płci w stosunkach pracy

W szerokim ujęciu stosunki pracy nazywane są zamiennie stosunkami przemysłowymi określającymi wzajemne relacje właścicieli i zarządzających w ich imieniu, pracowników i przedstawicieli rządu (H. Moerel, 1995). Ze względu na swoją złożoność analiza stosunków pracy ma charakter interdyscyplinarny i stanowi przedmiot zainteresowania ekonomistów, politologów, prawników czy socjologów. Podobnie zróżnicowany jest poziom analiz stosunków pracy, dotyczący jednego zakładu, badań całej branży czy rozważań makrostrukturalnych związanych z poziomem ogólnokrajowym czy międzynarodowym. Wśród aktorów współczesnych stosunków pracy w Polsce badacze (J. Gardawski, L. Gilejko, J. Siewierski, R. Towalski, 2006) zgodnie wymieniają: pracodawców i ich organizacje, pracobiorców i ich organizacje (w tym przede wszystkim związki zawodowe) oraz przedstawicieli rządu.

Stosunki pracy są rozpatrywane w różnych kontekstach teoretycznych, wśród których, w perspektywie chronologicznej, Witold Morawski (2001) wymienia następujące:

– liberalizm klasyczny – wiązany z kapitalizmem liberalnym i dorobkiem Adama Smitha;
– orientacja konfliktowa – związana z antagonistyczną wizją świata pracy i kapitału, a także z dokonaniami Karola Marksa i jego kontynuatorów;
– orientacja kooperacyjna, której symbolem jest dorobek Fredericka W. Taylora i traktowanie konfliktu przemysłowego jako mającego charakter przezwyciężalny na poziomie mezostrukturalnym;
– stosunki pracy jako gra, która ma charakter niezerowy i jest związana ze złożonością stawek.

Ta ewolucja podejść do stosunków pracy wskazuje, że przeszłość ma istotny wpływ na ich obecny kształt. W tej przeszłości wyraźnie występowały też odmienności funkcjonowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy i w ruchu związkowym. Zauważenie tych odmienności, długo niedostrzeganych przez

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

wielu badaczy, jest wielką zasługą krytyki feministycznej. Perspektywa feministyczna w stosunkach pracy nadal jest jednak często pomijana, a w polskiej literaturze przedmiotu niemal nieobecna. Na jej brak zwraca uwagę Julia Kubisa (2008), która podkreśla szereg istotnych podnoszonych przez nią problemów, w tym:

– androcentryczny charakter analiz stosunków pracy, odwołujących się do mężczyzny jako wzoru pracownika i związkowca;
– sztywność hierarchii struktur związkowych i patriarchalny charakter funkcjonowania organizacji związkowych;
– marginalizowanie monitorowania równych płac za pracę tej samej wartości;
– marginalizowanie genderowych nierówności stanowisk pracowniczych i związkowych oraz związanych z tym szans samorealizacji płci;
– niedocenianie znaczenia nieodpłatnej pracy kobiet w sferze prywatnej czy wręcz traktowanie tej pracy jako swoistej „normy".

Autorka zauważa więc wielowymiarowość problemów płci w stosunkach pracy, która umyka analizom wielu teoretyków lub jest marginalizowana. Określenie „problemy pracownicze" jest w tym ujęciu pokazywane jako ograniczane do tych, które dotyczą pracowników-mężczyzn. Perspektywa feministyczna, podobnie jak teoria Pierre'a Bourdieu, proponuje zdecydowane odejście od naturalizowania nierówności szans życiowych kobiet i mężczyzn na rynku, a podkreśla możliwość i wagę ich uchwycenia oraz analizy.

W aspekcie przemian historycznych Hans Slomp (1995) wymienia cztery okresy kształtowania się stosunków pracy:

– fazę pierwszą, kiedy w połowie XIX wieku tworzono w większości krajów Europy nielegalne organizacje związkowe;
– przełom XIX i XX wieku, kiedy w wielu krajach Europy powstały legalnie usankcjonowane związki zawodowe, a konfederacja związków socjaldemokratycznych rozpoczęła poszukiwania dróg współdziałania z partiami politycznymi;
– fazę od schyłku II wojny światowej aż do lat 80. XX wieku, która wiąże się z podziałami politycznymi na Europę Zachodnią i Europę Centralną wraz ze zunifikowanym modelem związków zawodowych;
– okres, kiedy także Europa Centralna otworzyła się na możliwości zrzeszania się w demokratycznie tworzonych związkach zawodowych.

W ten sposób, zdaniem autora, obserwujemy konwergencję w europejskich stosunkach pracy. O miejscu kobiet w nich autor wspomina marginalnie, być może dlatego, że stanowiły one mniejszość wśród wszystkich tworzących te stosunki stron. W dwóch pierwszych okresach swojej działalności związki zawodowe domagały się podstawowych – przynajmniej z dzisiejszej perspektywy – praw pracowniczych dotyczących warunków pracy i bytu. Nie wchodząc w obszerny historyczny opis bogatych dziejów ruchu związkowego, warto zwró-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

cić uwagę – za Juliuszem Gardawskim (2001) – że za prekursora tego ruchu uznawana jest Wielka Brytania, gdzie w połowie XIX wieku powstały rzemieślnicze, cechowe (*craft*) związki zawodowe. Nie były to organizacje powszechne, lecz dążące do ochrony rynku pracy przed tymi, którzy mogliby obniżać koszt pracy i wynagrodzenia. Ze względu na swój elitarny charakter te rzemieślnicze związki zawodowe nazywane były związkami „arystokracji robotniczej" i pozostawały zamknięte dla kobiet jako nisko wykwalifikowanej siły roboczej. Kolejny okres w rozwoju ruchu związkowego nosił miano „nowego unionizmu", a jego istotą było odejście od zamkniętego dla niewykwalifikowanych pracowników modelu organizacji. Okres „nowego unionizmu" otworzył drogę do silnego, bo licznego ruchu związkowego i jego istotnych sukcesów w kształtowaniu korzystnych rozwiązań dla pracowników.

Podstawowym celom związków zawodowych powołanych do ochrony warunków pracy i płacy służą, zdaniem Hansa Moerela (1995), dwie funkcje:
- korekcyjna – związana z dążeniem do poprawy szeroko rozumianych warunków pracy i wynagrodzeń w konkretnych zakładach pracy (czyli dotycząca korekty odczuwanej niesprawiedliwości na rynku pracy);
- emancypacyjna – dotycząca pozycji pracowników nie tylko w konkretnych zakładach pracy, lecz także szerzej – w społeczeństwie (w tym zakresie wiążąca się też z zainteresowaniem powszechnym prawem wyborczym, powszechną oświatą i możliwościami rozwoju społecznego).

Potencjalny zakres działalności ruchu związkowego jest więc dość szeroki i powoduje konieczność wyboru pewnych priorytetów. Orientacja na funkcję emancypacyjną pociąga za sobą model unionizmu jako ruchu społecznego (*social movement unionism*), a zorientowanie na funkcję korekcyjną wiąże się raczej z modelem unionizmu ekonomicznego (*business unionism*). Model unionizmu jako ruchu społecznego obejmuje współpracę z innymi organizacjami czy partnerami społecznymi, wpisując się w mocniejsze związki ze światem polityki. Toteż ten rodzaj unionizmu doprowadził do wielkiego zwycięstwa Solidarności w roku 1980 i później do przełomu w 1989 roku oraz utworzenia III RP. Unionizm ruchu społecznego w sensie politycznym można więc łączyć zarówno z trudnymi do przecenienia osiągnięciami w historii najnowszej Polski, z wrażliwością na wiele istotnych problemów społecznych, jak i z „bieżącym i prostym" poparciem związków zawodowych dla określonych partii politycznych czy kandydatów w wyborach prezydenckich. David Ost (2003) zwraca uwagę, że postkomunistyczna Europa przeszła od unionizmu jako ruchu społecznego do renesansu unionizmu ekonomicznego, który prowadzi prostą, ale żmudną „pracę u podstaw", aby nieść codzienną pomoc swoim członkom w ich problemach zakładowych. W warunkach III RP unionizm polityczny, który przecież wcześniej doprowadził do jej powstania, poniósł, zdaniem autora, porażkę, czego wyrazem była zarówno klęska polityczna AWS, jak i formalne odcięcie się od niej w 2001 roku NSZZ „Solidarność". Trudno jednak nie zauważyć, że oba

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

modele mają swoje zalety i są uwarunkowane sprzyjającym im lub nie ogólnym kontekstem społeczno-historycznym.

Ze względu na perspektywy patrzenia na instytucjonalizacje konfliktów interesów między stronami stosunków pracy można wymienić różne rodzaje podejść. Syntetycznie cztery typy podejść do stosunków pracy przedstawia Witold Morawski (2001), wyróżniając system: konfliktowy, pluralistyczny, neokorporacjonistyczny i monokratyczny, co prezentuje tabela 4. Przeprowadzone analizy

Tabela 4. Konflikt, kooperacja i gra w systemach stosunków pracy

Wymiary	System			
	konfliktowy	pluralistyczny	neokorporacjonistyczny	monokratyczny
Interesy	sprzeczności antagonistyczne	różnorodne	kooperacja	harmonia
Konflikt	nieusuwalny, nieunikniony	prawomocny, funkcjonalny	przezwyciężalny	irracjonalny
Zasada rozwiązywania konfliktów	walka klas	gra w ramach procedur prawa (konflikt zorganizowany)	artykulacja i reprezentacja (kooperacja przez negocjacje)	przymus, eliminacja konfliktu
Kto i jak rozwiązuje konflikt	partia, związki zawodowe	zbiorowy przetarg, mediacja, arbitraż	centralizacja, trzy szczyty: związki zawodowe, pracodawcy, rząd	właściciel, państwo
Miejsce rozwiązywania problemów, konfliktu, miejsce kooperacji i interesów	ewolucja, strajk	przedsiębiorstwo	trójstronne porozumienia: szczebel makro (państwo), szczebel mezo (branża, region), szczebel mikro (przedsiębiorstwo)	hierarchia organizacji
Fundament wartości	prawa historii	preferencje aktorów na rynku i w polityce	elity ciał korporacyjnych, by ograniczyć rynek i państwo	prawa własności, partia

Źródło: W. Morawski, 2001: *Socjologia ekonomiczna. Problemy. Teoria. Empiria*. Warszawa, PWN, s. 212.

stosunków pracy są równocześnie wskazaniem, jak w toku dziejów ewoluowało podejście do konfliktów i sposobów ich rozwiązywania. System monokratyczny ilustruje rozwiązywanie konfliktów na drodze niedemokratycznej, co w polskiej rzeczywistości wiąże się z okresem PRL. System konfliktowy łączy się z drapieżnym XIX-wiecznym kapitalizmem liberalnym, a w płaszczyźnie teoretycz-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

nej z dorobkiem Karola Marksa i jego kontynuatorów. Za prawomocny i funkcjonalny jest uznawany konflikt społeczny w systemie pluralistycznym, gdzie przyjmuje się też założenie jego przezwyciężalności w imię dobrobytu i rozwoju gospodarczego. Konflikt jest tu więc ujmowany jako „próba porozumienia" za pośrednictwem zbiorowego przetargu, mediacji czy arbitrażu. System neokorporacjonistyczny traktuje konflikt jako przezwyciężalny, a same związki zawodowe są (podobnie jak w systemie pluralistycznym) lojalne, bo walczą o własne interesy, ale nie podważają struktury własności przyjętej w społeczeństwie, która stanowi o jego stratyfikacji. Cechą charakterystyczną systemu neokorporacjonistycznego są też trójstronne porozumienia, czyli te z udziałem przedstawicieli państwa, związków zawodowych i pracodawców.

Analizując polskie stosunki pracy, Witold Morawski (2001) proponuje typologię po 1949 roku, co prezentuje tabela 5. W ujęciu autora, do 1980 roku stosunki pracy w Polsce miały charakter monokratyczny, stanowiąc jednokierunkowy „pas transmisyjny" partii do mas pracowniczych. Kolejny chronologicznie według tej koncepcji jest okres radykalno-konfliktowej wizji Solidarności, który stanowił poszukiwanie trzeciej drogi między etatystycznym socjalizmem

Tabela 5. Systemy stosunków przemysłowych w Polsce. Wymiar polityczno-społeczny

Wymiary	System			
	1949–1980 monokratyczny (system pasa transmisyjnego)	1980–1989 radykalno-konfliktowa wizja Solidarności	1990–1992 pluralistyczny (neoliberalny)	od 1992 roku polski wariant neokorporacjonizmu (gospodarka negocjowana)
Ład społeczny	socjalizm państwowy	„Rzeczpospolita samorządna"	demokracja liberalna	demokracja liberalna
Zasada regulacji	wszechwiedza elity (partii)	dualizm: my – oni	wielość interesów	koordynacja interesów
Cele władzy	kontrola odgórna, przymus	normalizacja, demokracja koncesjonowana	regulacja konfliktów, odpolitycznienie	pakt dla transformacji, współodpowiedzialność
Cele pracowników	dystrybucja dóbr na rynku niedoborów	rewindykacje, zmiana systemu	obrona interesów grupowych	udział w decyzjach dotyczących całej gospodarki
Organizacje pracownicze	zależne	niezależne	względnie niezależne	dialog społeczny, partnerstwo
Rezultat	paternalizm, cykliczne protesty	częściowa anarchizacja, samoorganizacja społeczna	odpolitycznienie, grupy interesów	trójstronne decyzje, system mieszany

Źródło: W. Morawski, 2001: *Socjologia ekonomiczna. Problemy. Teoria. Empiria*. Warszawa, PWN, s. 217.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

a demokracją liberalną, ale drogi tej nie znaleziono. System pluralistycznych (neoliberalnych) stosunków pracy był budowany w wyniku porozumień Okrągłego Stołu i bezpośrednio wiązał się z odgórnie wprowadzanymi reformami ekonomicznymi w postaci tzw. terapii szokowej. Istotą tych reform było dążenie do wycofania państwa z gospodarki, co działo się za ogólnym społecznym przyzwoleniem, a w tym zwłaszcza z akceptacją NSZZ „Solidarność". Był to też okres zmniejszenia liczebności związków zawodowych i wzrostu nierówności społecznych. Od 1992 roku W. Morawski zauważa tworzenie się polskiego wariantu neokorporacjonizmu (gospodarki negocjowanej), czego podwaliną był zaproponowany przez Jacka Kuronia tzw. pakt o przedsiębiorstwie państwowym, na którego mocy powstała później Komisja Trójstronna ds. Społeczno-Gospodarczych. Co do przyszłości neokorporacjonizmu w Polsce autor ma jednak pewne obawy, przewiduje, że pojawi się jakaś jego forma hybrydowa.

Wiesława Kozek (2003a), zastanawiając się nad polskim systemem stosunków pracy, dochodzi do wniosku, że jest to system raczej pluralistyczny. Argumenty potwierdzające tę tezę przedstawia tabela 6. W opinii autorki, jest tak,

Tabela 6. Wskaźniki modelu pluralistycznego w stosunkach pracy w Polsce

Elementy modelu pluralistycznego	Organizacje pracodawców	Związki zawodowe
1	2	3
Wiele elementów	tak	tak
Nakładanie się żądań (co daje rządowi pole do dowolnych decyzji)	tak, choć lobbing jest coraz bardziej skoordynowany	tak, odmienności strategii, brak komitetu łącznikowego
Autonomiczne (samorządne) interakcje między elementami	tak	częściowo: w ramach organizacji ogólnopolskich dyscyplina członkowska
Wzajemna tolerancja	tak, jako ideologia, w praktyce rywalizacja	nie, rywalizacja, konsensus tylko w okresie największego zagrożenia
Oportunistyczne członkostwo	tak, częste przejścia członków	nie, przynależność oparta na tradycji, odwołania do żywotnych symboli
Kluczowa rola konsultacji	tak	nie, presja na negocjacje, lecz w istocie skazani na konsultacje
Niestałe alianse	tak, jako zasada	nie, interesy pozycyjne
Przekonywanie	tak	tak
Prestiż liderów	tak, stosunkowo duży, lecz liderzy konkurują z sobą personalnie	tak, raczej jest to prestiż instytucjonalny; długi proces socjalizacji liderów

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

cd. tab. 6

1	2	3
Selektywne dobra dla swoich i posłusznych	tak, lecz bez monopolu na te dobra	tak, lecz bez monopolu na te dobra
Dyskryminacyjne traktowanie zrzeszeń	tak, w kategoriach wpływu politycznego, kwestia zamówień rządowych i wspólnych przedsięwzięć	tak, ze względu na alianse polityczne związków zawodowych, wspieranie „swoich związków zawodowych"
Prowizja za informacje	tak, możliwa, używana jako technika zdobywania informacji	tak, związki programowo odmawiają rządowi udzielania informacji o sobie
Nieobliczalność decyzji	nie na podstawie platformy biznesu, tak na podstawie konkurencji między różnymi grupami biznesu; biznes powiązany i niepowiązany z aktualnym układem rządowym	tak, na podstawie stanowiska zajmowanego z perspektywy aktualnego aliansu politycznego
Autonomiczny monitoring	tak	tak
Mobilizacja presji przez agencje rządowe (damy lub nie, jeśli coś zrobicie w zamian)	tak	tak

Źródło: W. Kozek, 2003a: *Czy wyłania się model? Problem instytucjonalizacji zbiorowego przetargu w stosunkach pracy.* W: Kozek W., red.: *Instytucjonalizacja pracy w Polsce*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 38.

ponieważ kryteria systemu pluralistycznego spełniają zarówno pracodawcy, jak i związki zawodowe. W wypadku związków zawodowych stanowi o tym zróżnicowanie strategii ich działań i deficyty wzajemnej łączności, długi proces socjalizacji liderów i ich raczej instytucjonalny prestiż czy pewien partykularyzm związany z wspieraniem „swoich ludzi". Jeszcze bardziej kryteria systemu pluralistycznego realizują organizacje pracodawców. Ostatecznie autorka stwierdza, że „model stosunków pracy w Polsce to najwyżej słaby korporatyzm, jeśli nie pluralizm" (W. Kozek, 2003a, s. 40). Jan Czarzasty, analizując ten sam problem kilka lat później, dochodzi do wniosku, że polskie stosunki pracy nie mieszczą się w żadnym z modeli, ale charakteryzują się dużą swoistością, dla której „wspólnym mianownikiem jest teza o hybrydowości polskich stosunków przemysłowych" (J. Czarzasty, 2010, s. 94), co autor uznaje za oparcie i wskazówkę do ich dalszych badań.

Badacze stosunków pracy zgadzają się, że na ich charakter wpływa prywatyzacja, co potwierdzają też jedne z ostatnich badań Wiesławy Kozek (red., 2011) z zespołem. Sam proces prywatyzacji wiąże się dodatkowo z fundamentalnymi

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

pytaniami o pożądany model kapitalizmu w Polsce, w tym o zakres usług publicznych. Wiesława Kozek i Julia Kubisa (2011) zwracają uwagę na modele stosunków pracy, które pojawiają się po liberalizacji w sektorze usług publicznych, i wymieniają:

– dualny model stosunków pracy – zróżnicowany poziomem członkostwa w związkach zawodowych i charakterem przetargów zbiorowych w zależności od tego, czy firma jest jeszcze dawnym publicznym monopolistą lub inkubatorem nowych spółek, czy przybrała postać spółki będącej nowym konkurentem;
– rozproszony model stosunków pracy – charakteryzuje się tym, że poziom członkostwa jest oddolnie zróżnicowany, jak w wypadku modelu dualnego, ale zbiorowe układy pracy są zawierane na poziomie firm lub w ogóle brakuje takich układów;
– model branżowej ciągłości w stosunkach pracy – charakteryzuje się wysokim poziomem członkostwa związkowego i zbiorowymi układami pracy na poziomie firm czy układów dla danej branży usług publicznych.

Wśród usług publicznych, czyli mających służyć całemu społeczeństwu lub całej zbiorowości lokalnej, tradycyjnie wymienia się: usługi edukacyjne, ochronę zdrowia i opiekę społeczną, obronę narodową, ochronę bezpieczeństwa wewnętrznego, usługi administracyjne i inne. W. Kozek i J. Kubisa (2011) analizują tzw. wrażliwe sektory usług publicznych, w postaci: szpitalnictwa, zbiorowego transportu lokalnego, usług pocztowych i usług na dostarczanie energii. Zauważają, że dualny model stosunków pracy występuje współcześnie w Polsce w usługach pocztowych, model ciągłości branżowej – w branży zaopatrzenia w energię elektryczną, a model rozproszonych stosunków pracy – w zbiorowym transporcie lokalnym i szpitalnictwie. Ten ostatni wiąże się też z najmniejszą zdolnością do ograniczenia konkurencji opartej na kosztach i obrony dobrych jakościowo miejsc pracy. Rozproszony model stosunków pracy w szpitalnictwie skutkuje długoletnim brakiem wspólnych akcji związkowych w ochronie zdrowia i przemieszczeniem protestów na poziom szpitali. Wyraźna jest tu też rywalizacja Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych (OZZPiP) z Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Lekarzy (OZZL), bo są one skoncentrowane na sobie i walczą o własne interesy zawodowe. OZZPiP jest przykładem organizacji związkowej zdominowanej przez kobiety i w tym sensie uważam, że można o nim mówić jako o przykładzie kobiecych struktur związkowych, bo reprezentuje interesy przede wszystkim tworzących go kobiet. Charakter protestów stosowanych przez ten związek zawodowy jest też nieco inny właśnie ze względu na dominację w jego ramach jednej płci i sektor ochrony zdrowia, w jakim działa. Sądzę, że strajki OZZPiP, a zwłaszcza najbardziej nagłośniony przez media w 2007 roku w postaci tzw. białego miasteczka, pomogły opinii społecznej dostrzec, że związki zawodowe tworzą także kobiety, co wpisuje się w zmianę wizerunku typowego związkowca jako mężczyzny.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

Zasadniczo, stosunki pracy uległy w Polsce gruntownej przebudowie po 1989 roku, co było związane z przemianami zarówno ekonomicznymi, jak i polityczno-prawnymi. W aspekcie prawnym ten stan rzeczy można wiązać – zdaniem polskich badaczek, (J. Kulpińska, S. Borkowska, A. Buchner-Jeziorska, B. Urbaniak, 1995) – z:

– Ustawą o zatrudnieniu z 1989 roku wraz z późniejszymi jej nowelizacjami, która zapewniała świadczenia pomocy dla bezrobotnych;
– Ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z 1991 roku, która zalegalizowała strajk i wprowadziła procedury rozwiązywania konfliktów zbiorowych;
– Ustawą o związkach zawodowych z 1991 roku, potwierdzającą prawa wolności zrzeszania się pracowników w będące ich przedstawicielami związki zawodowe oraz uznającą związki za reprezentanta interesów pracowników;
– Ustawą o stowarzyszeniach pracodawców z 1991 roku, która potwierdzała wolność zrzeszania się pracodawców i reprezentowania swoich interesów przez stworzone przez siebie organizacje;
– przyjęciem Ustawy o układach zbiorowych w 1994 roku dla ustalania świadczeń na poziomie wyższym niż rozwiązania zaaprobowane w kodeksie pracy na podstawie rokowań między związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców;
– powstaniem Komisji Trójstronnej, składającej się z przedstawicieli pracodawców, związków zawodowych i rządu na podstawie tzw. paktu o przedsiębiorstwie państwowym.

Autorki analiz polskich stosunków pracy zwracają uwagę na wielość podziałów ideologicznych i politycznych funkcjonujących w Polsce związków zawodowych, na słabość stowarzyszeń pracodawców oraz rolę państwa wraz z jego agendami, co łącznie spowodowało konfliktowy charakter stosunków pracy w pierwszych latach po 1989 roku. Podkreślają też konieczność doskonalenia istniejących już rozwiązań prawnych, a zarazem trudności w tym zakresie. Jednym z dostrzeżonych problemów jest kształt Ustawy o związkach zawodowych z 1991 roku, która zezwala na pluralizm wielu organizacji związkowych, ale nie określa, czy i jak mają one z sobą współpracować. Inną trudnością jest umocowanie prawne Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych, które początkowo miało oparcie w uchwale Rady Ministrów, a dopiero po siedmiu latach w Ustawie z dn. 6 lipca 2001 roku, przy czym w sejmie zagłosowała na nią zdecydowana większość posłów (421 z 430 obecnych), co można interpretować jako wysoką zgodność elit politycznych w sprawie potrzeb dialogu społecznego w Polsce (W. Kozek, 2003a). Po piętnastu latach działania komisji J. Gardawski (2009a, s. 401) ujął jej działania następująco: „Trójstronna Komisja i jej zespoły problemowe uległy w ciągu 15 lat wielu zmianom, które nie były linearne, raczej meandryczne, jednak da się określić ich kierunek: od

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

niskiego poziomu zaufania (kapitału społecznego) do większego; od łatwego ulegania polityzacji do powolnego, drogą prób i błędów, wyzwalania się spod prymatu wielkiej polityki (politics); od niemożności obejścia się bez rządu i dialogu trójstronnego do dialogu autonomicznego dwustronnego i sieciowych powiązań między przewodniczącymi organizacji partnerów społecznych. I trzeba tu dodać rosnącą, chociaż niedostatecznie szybko, profesjonalizację negocjacji". Badacze stosunków pracy zwracają więc uwagę na ich przemiany o charakterze procesowym, podkreślając szanse i zagrożenia dialogu społecznego, które uwarunkowane są także kontekstem bieżącej sytuacji. Myślę, że to podejście wskazuje też wagę stosunków pracy dla budowy demokratycznego ładu w III PR i składa się na traktowanie związków zawodowych jako ważnego elementu społeczeństwa obywatelskiego. W tym kontekście zastanawiająca jest jednak mała waga przywiązywana do płci osób biorących udział w kształtowaniu stosunków pracy i tworzeniu społecznej aktywności.

Według Wiesławy Kozek (2003a), ważnym elementem składowym rokowań zbiorowych w Polsce był, co najmniej w całym okresie lat 90., sejm, ponieważ związki zawodowe starały się mieć w nim „swoich ludzi". Chodziło o to, by uzyskać wpływ na korzystne dla pracowników stanowienie prawa pracy i ogólną politykę w zakresie jego interpretowania. Można tu jednak zauważyć, że władze związkowe, w których zdecydowanie przeważali i przeważają mężczyźni, nie przywiązywały wagi do obecności w sejmie kobiet czy do możliwości współpracy z Parlamentarną Grupą Kobiet. Liczba kobiet w Sejmie i Senacie III RP jest zaś w toku jej ponad dwudziestoletniego funkcjonowania niska, co syntetycznie przedstawia tabela 7. W ostatniej kadencji parlamentu na wzrost

Tabela 7. Udział kobiet w Sejmie i Senacie III Rzeczypospolitej

Kadencja	Sejm		Senat	
	liczba	%	liczba	%
1989–1991	62	13	7	7
1991–1993	44	9	8	8
1993–1997	60	13	13	13
1997–2001	60	13	12	12
2001–2005: początek kadencji koniec kadencji	 93 98	 20 21	 23 24	 23 24
2005–2007	94	20	13	13
2007–2011	94	20	8	8
2011–	110	24	13	13

Źródło: E. Lisowska, 2008: *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*. Warszawa, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza, s. 215; uzupełnione o dane z najnowszej kadencji na podstawie informacji ze strony internetowej Sejmu i Senatu.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

liczby kobiet wpłynęło wprowadzenie działań afirmatywnych w postaci 35% systemu kwotowego. Przeforsowanie systemu kwot na listach wyborczych udało się w znacznym stopniu dzięki aktywności Kongresu Kobiet, który postulował to rozwiązanie wraz z naprzemiennym układaniem kandydatów na listach wyborczych według płci, czyli tzw. suwakiem. Z uwagi na nieuwzględnienie mechanizmu suwaka we wprowadzonym od 2011 roku systemie kwot płci na listach wyborczych liczba kobiet w sejmie pozostała stosunkowo niska – 24%, chociaż i tak jest to najwyższa wartość w historii III RP.

Parlament odzyskał rzeczywistą władzę w państwie po przemianach 1989 roku, ale w ich wyniku równocześnie, paradoksalnie, obecność kobiet w sejmie w latach 90. była niższa niż w ostatnich latach kadencji sejmu PRL – bo przykładowo w kadencji 1980–1985 wynosiła 23% czy w latach 1985–1989 przyjęła wielkość 20% (M. Fuszara, 2011). Być może przyczyn tego zjawiska należy szukać w minimalnej obecności kobiet w obradach Okrągłego Stołu, które do przemian doprowadziły. Wśród 60 przedstawicieli opozycji, którzy brali udział w tych obradach, była obecna tylko 1 kobieta – Grażyna Staniszewska, nauczycielka i bibliotekarka z Bielska-Białej (D. Waniek, 2010a). Wcześniej jednak kobiety działały w NSZZ „Solidarność", a w czasach jego delegalizacji, według badań Shany Penn (2003), stanowiły mózg podziemia. Autorka podkreśla, że kobiety nie tylko pomagały ukrywać się zagrożonym aresztowaniem działaczom Solidarności i wspomagały rodziny internowanych, lecz także szmuglowały pieniądze, organizowały materiały poligraficzne, nawiązywały sieci łączności, wydawały i kolportowały nielegalną literaturę oraz redagowały podziemną prasę, w tym „Tygodnik Mazowsze". Działały pod pseudonimami, były niewidoczne, choć wykonywały zadania koncepcyjne i organizacyjne. Były wśród nich takie postacie, jak: Barbara Labuda, Helena Łuczywo, Joanna Szczęsna, Anna Dodziuk, Anna Bikont, Zofia Bydlińska czy Małgorzata Pawlicka. W kluczowym stopniu pomogła je zobaczyć amerykańska badaczka Shana Penn, w relacjach prasowych bowiem, a przez to też w społecznej świadomości, podziemie w latach 1981–1988 długo tworzyli tylko krzepcy, brodaci mężczyźni. Jak to ujęła Barbara Labuda: „W wywiadach udzielonych po rozmowach Okrągłego Stołu Zbigniew Bujak powiedział, że wiele zawdzięcza Helenie Łuczywo, ale to nie to samo, co przyznanie, że Helena Łuczywo zbudowała strukturę podziemną i kierowała »Tygodnikiem Mazowsze« […]. Polska bardzo wiele zawdzięcza kobietom. Masę zrobiły, ale jakoś nie znalazło się dla nich miejsce w pięknej historii, opowieści o walce o niepodległość" (Sh. Penn, 2003, s. 45). Historia, jak pokazują analizy metodologiczne (C. Pereyra, 1985), nie jest neutralna, ale stanowi wytwór warunków społeczno-kulturowych, w jakich powstaje, co wpływa na jej kształt co najmniej w zakresie poruszanych i popularyzowanych tematów. Początkowo służyła więc ona głównie utrwalaniu w pamięci społecznej wydarzeń uznanych za szczególne i ważne, czyli tych składających się na legitymizowanie obowiązującej władzy, trudno się zatem dziwić, że grupy marginalizo-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

wane swojej historii „nie miały". W tym kontekście chcę też zwrócić uwagę na historyczne deficyty analiz obecności kobiet w ruchu związkowym.

Pod wpływem sugestii Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych (ICFTU) z siedzibą w Brukseli kierownictwo NSZZ „Solidarność" zdecydowało się utworzyć w swoich ramach sekcję kobiet, a misję jej utworzenia powierzono opozycyjnej, 29-letniej działaczce ruchu Wolność i Pokój – Małgorzacie Tarasiewicz. Powstanie sekcji zostało więc zaplanowane odgórnie, ale spotkało się z dużym zainteresowaniem członkiń związku, ponieważ przybyły już na zebranie założycielskie w listopadzie 1989 roku z siedemnastu regionów, a w kolejnym roku do sekcji dołączyło pięć następnych (Sh. Penn, 2003). Niewątpliwym sukcesem tego okresu działalności było wydanie pierwszego w III RP adresowanego do kobiet pisma związkowego „Kobieta" w listopadzie 1990 roku oraz polskiego podręcznika MKWZZ *Związki zawodowe a kobiety pracujące zawodowo* (1990), w którym poruszano trzy grupy problemów:

– równość praw, szans i traktowania kobiet pracujących zawodowo;
– przepisy międzynarodowe dotyczące równości płci;
– integracja kobiet w ramach ruchu związkowego.

Podręcznik dotykał problemów dyskryminacji w ogóle oraz tej dotyczącej płci, zwracał uwagę na role stereotypów i barier kulturowych dotyczących równego traktowania, zawierał podstawy informacji o ówczesnych przepisach międzynarodowych w analizowanym zakresie oraz kwestie barier uruchamiania kobiecej aktywności związkowej i wskazówki warsztatowe dotyczące przezwyciężania trudności organizacyjnych w znalezieniu swojego miejsca w związku zawodowym, przyjmowania odpowiedzialności i wyzwań działalności związkowej, a także wytyczne dotyczące analizowania praw pracowniczych. Treść pierwszego numeru pisma związkowego „Kobieta" – które miało ukazywać się cyklicznie, a ostatecznie wyszedł tylko jeden zeszyt – przekazywała informacje poświęcone przede wszystkim kwestiom bieżącym w Polsce.

Problemem, który szczególnie dotknął kobiety już u progu powstania III RP, był projekt ustawy antyaborcyjnej wniesiony przez Polski Związek Katolicko-Społeczny w 1989 roku, który postulował zakaz aborcji z jakichkolwiek względów oraz karę więzienia dla kobiety i dla osoby, która przeprowadziła zabieg. Wywołał on burzliwą dyskusję społeczną oraz sprzeciw Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność" i Komisji Kobiet OPZZ. W wypadku Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność" konflikt okazał się szczególnie silny. Stało się tak, bo w maju 1990 roku II Krajowy Zjazd NSZZ „Solidarność", na którym kobiety stanowiły 10% delegatów, przyjął rezolucję dotyczącą ochrony prawnej nienarodzonych, a Krajowa Sekcja Kobiet NSZZ „Solidarność" zaprotestowała przeciw temu i wysunęła żądanie przeprowadzenia w tej kwestii referendum. Sprawę zaogniło następnie samodzielne zorganizowanie referendum w dwóch zakładach pracy i jego wyniki, wskazujące na sprzeciw wobec planowanej ustawy antyabor-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

cyjnej. Liderka ówczesnej Komisji Kobiet NSZZ „Solidarność" (według moich ustaleń stosowano zamiennie określenia „Komisja Kobiet" i „Sekcja Kobiet") – Krystyna Politacha, organizująca prace sekcji we Wrocławiu, przeprowadziła to referendum wraz z Jadwigą Szkutnik. Pokazało ono, że około 80–90% badanych obu płci opowiedziało się wówczas przeciw planowanej ustawie (D. Waniek, 2010a), a Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność" nie chciała wówczas nawet przeprowadzić referendum w tej sprawie. W wyniku konfliktu narosłego wokół dyskusji o ustawie antyaborcyjnej Krajowa Sekcja Kobiet NSZZ „Solidarność" została w 1991 roku w sposób niedemokratyczny rozwiązana, co szerzej opisuję w dalszej części pracy (w rozdziale poświęconym strukturom kobiecym w związkach zawodowych). Brak możliwości przedstawienia własnego stanowiska przez liderki NSZZ „Solidarność" był też sprzeczny z głoszonymi oficjalnie ideami wolności słowa. Solidarność, która walczyła o swobody demokratyczne, w tym o wolność zrzeszania się, możliwość wyboru czy wolność słowa dla ogółu obywateli, złamała więc te zasady w stosunku do własnych członków, a zwłaszcza członkiń.

Mała reprezentatywność kobiet w parlamencie po 1989 roku skłaniała do refleksji i przyczyniła się do stworzenia kobiecego lobby. U schyłku 1990 roku pod patronatem Prezydium Sejmu zorganizowano w Warszawie konferencję „Kobieta w Polsce współczesnej – szanse i zagrożenia", w której uczestniczyły nie tylko posłanki, senatorki, przedstawicielki świata nauki i środowisk kobiecych, lecz także członkinie związków zawodowych obu central związkowych. Podczas konferencji zwrócono uwagę na wspólne interesy kobiet w nowej rzeczywistości, w tym na: uwzględnianie potrzeb kobiet w tworzeniu programów rozwoju III RP, powołanie urzędu Pełnomocnika Rządu ds. Kobiet oraz stałej sejmowej komisji zajmującej się problemami kobiet (M. Kicińska, 2008). To wydarzenie dało impuls do utworzenia w roku następnym Koła Parlamentarnego Kobiet (KPK). Przesłanie KPK tak interpretowała jedna z działaczek pierwszej Solidarności: „Założyłam grupę, która była w jakimś sensie nietypowa w skali świata. Taka instytucja nie istniała nigdzie indziej, a jej nietypowość polegała na tym, mówię to bez żadnej megalomanii, żeby na terenie parlamentu powołać grupę posłanek i senatorek pochodzących z różnych partii politycznych, o różnych światopoglądach, o różnej, często odmiennej przeszłości politycznej, które zgodzą się działać wspólnie. Wspólnie i na rzecz wszystkich kobiet wokół takiego hasła, które wtedy wymyśliłam: »Kobiety kobietom«. Udało mi się coś takiego stworzyć" (M. Kicińska, 2008, s. 23). Sama idea **„kobiety kobietom"** leżała też u podstaw powstania Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność" i Komisji Kobiet OPZZ. Koło Parlamentarne Kobiet starało się w swoich działaniach realizować interesy kobiet, na które zwrócono uwagę na wcześniejszej konferencji w Warszawie, podnosiło także problemy ochrony zdrowia kobiet, funkcjonowania oddziałów położniczych i ginekologicznych, edukacji seksualnej oraz egzekucji alimentów dla osób samotnie wychowujących potomstwo, apelowało o walkę z przemocą

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

domową wobec kobiet i dzieci. W I kadencji Sejmu III RP, a więc w latach 1991–1993, Koło Parlamentarne Kobiet przekształciło się w Parlamentarną Grupę Kobiet (PGK), która kontynuowała jego funkcje. Wśród przedsięwzięć PGK w tym okresie było: powołanie Rady Konsultacyjnej dla wymiany myśli i pomysłów w zakresie poprawy sytuacji kobiet, lobbowanie na rzecz referendum w sprawie dopuszczalności przerywania ciąży, spotkania z przedstawicielami wielu środowisk i reagowanie na kwestie bieżące w pracach parlamentu.

W kontekście analizowanego problemu poparcia ruchu związkowego dla równości płci warto spojrzeć na proporcje kobiet i mężczyzn reprezentujących ruch związkowy i partie polityczne w parlamencie, co ilustrują w wypadku I kadencji Sejmu III RP (czyli lat 1991–1993) dane przedstawione w tabeli 8.

Tabela 8. Kobiety w Sejmie I kadencji (1991–1993)*

Nazwa partii/koalicji	Ogółem posłowie	W tym kobiety w liczbach	% kobiet wśród ogółu posłów tej partii/koalicji
Unia Demokratyczna	62	12	19,4
Sojusz Lewicy Demokratycznej	60	9	15,0
Wyborcza Akcja Katolicka	49	6	12,2
Polskie Stronnictwo Ludowe – Sojusz Programowy	48	1	2,0
Konfederacja Polski Niepodległej	46	5	10,8
Porozumienie Obywatelskie Centrum	44	1	2,2
Kongres Liberalno-Demokratyczny	37	–	–
Porozumienie Ludowe	28	1	3,5
Solidarność	27	3	11,1
Polska Partia Przyjaciół Piwa	16	–	–
Mniejszość Niemiecka	7	–	–
Partia Chrześcijańskich Demokratów	4	1	25,0
Polski Związek Zachodni	4	2	50,0
Wielkopolsce i Polsce	1	1	100,0
Sojusz Kobiet przeciw Trudnościom Życia	1	1	100,0

* W tabeli umieszczono partie/koalicje wyborcze, które zdobyły największą liczbę mandatów i/lub miały kobiety wśród posłów.

Źródło: R. Siemieńska, 1994: *Wybierane i głosujące. Kobiety w wyborach parlamentarnych III Rzeczpospolitej*. W: *Kobiety: dawne i nowe role*. Warszawa, Centrum Europejskie UW, s. 32.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

I kadencja Sejmu III RP jest interesująca nie tylko z powodu kształtowania się nowego demokratycznego ładu, lecz także ze względu na fakt, że to wtedy przyjęto kontrowersyjną decyzję o ograniczeniu możliwości kobiet w zakresie decydowania o własnych losach przez przyjęcie Ustawy z dnia 7 stycznia 1993 r. o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży (Dz.U., nr 17, poz. 78), zwanej potocznie ustawą antyaborcyjną. Opanowanie przez kobiety własnej seksualności i dzietności istotnie rzutuje na ich sytuację w sferze publicznej i zawodowej. Posiadanie potomstwa nieuchronnie wiąże się z przerwami w pracy zawodowej czy w zaangażowaniu w działalność publiczną. Szczególne znaczenie ma dla kobiet także infrastruktura społeczna w postaci dostępnego i satysfakcjonującego wsparcia w opiece nad potomstwem czy osobami zależnymi. Zarówno przyjęcie ustawy antyaborcyjnej, jak i ograniczenia w zakresie infrastruktury społecznej stanowiły więc jedne z pierwszych rozwiązań systemowych, które szczególnie niekorzystnie wpływały na sytuację kobiet. W pierwszych w pełni demokratycznych wyborach do parlamentu liczba posłanek zmniejszyła się. Uwagę zwraca też pojawienie się kobiecego ugrupowania o nazwie Sojusz Kobiet przeciw Trudnościom Życia, które zarejestrowane było tylko w jednym okręgu, ale uzyskało jedno miejsce w sejmie. To pojawienie się tego kobiecego ugrupowania może świadczyć o odrębności problemów kobiet i potrzebie ich artykulacji. Jak pisze R. Siemieńska (1994, s. 33): „[…] można wskazać na istnienie pewnych charakterystycznych różnic pomiędzy posłami i posłankami, które zarysowały się już w toku kampanii wyborczej przed wyborami 1991 roku. Kobiety znacznie częściej niż mężczyźni (77% ogółu posłanek i 57% ogółu posłów) poruszały kwestie ważne dla kobiet". Autorka zwraca uwagę, że częściej podkreślały one sprawę równouprawnienia w pracy i w życiu publicznym, a także częściej były zwolenniczkami rozwiązań legislacyjnych, które miały służyć ochronie grup poszkodowanych. Ten stan rzeczy potwierdza nieco inne niż posłów orientacje posłanek na rozwiązywanie problemów społecznych. Dane przytoczone w tabeli 8 mogą z dzisiejszej perspektywy wydawać się dość szokujące, bo przykładowo, w Polskim Stronnictwie Ludowym – Sojuszu Programowym czy Porozumieniu Obywatelskim Centrum kobiety stanowiły tylko około 2%, a w niektórych ugrupowaniach czy partiach politycznych w ogóle ich nie było, w tym w: Kongresie Liberalno-Demokratycznym, Polskiej Partii Przyjaciół Piwa czy Mniejszości Niemieckiej. Największy odsetek kobiet był w Unii Demokratycznej – 19,4% oraz w Sojuszu Lewicy Demokratycznej – 15%. NSZZ „Solidarność" reprezentowało w sejmie 11,1% kobiet, w liczbach bezwzględnych to 3 posłanki, a więc niewiele. Uważam, że już na tej podstawie można zobaczyć niedocenianie wagi równości płci w ruchu związkowym, czy co najmniej w NSZZ „Solidarność", w latach 90. w wymiarze unionizmu politycznego.

Ze względu na wskazywane powiązania świata polityki i ruchu związkowego warto przytoczyć też zestawienie liczby kobiet w kolejnych kadencjach Sejmu i według reprezentowanych w nim ugrupowań politycznych, co obrazuje tabela 9.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

Tabela 9. Liczba kobiet wybranych do Sejmu według kadencji oraz ugrupowania politycznego

Kadencja Sejmu	% kobiet	Ugrupowanie i liczba kobiet
1991–1993 (I kadencja)	9,5	Unia Demokratyczna – 13 Sojusz Lewicy Demokratycznej – 10 Konfederacja Polski Niepodległej – 8 Zjednoczenie Chrześcijańsko-Narodowe – 6 NSZZ „Solidarność" – 3 Porozumienie Centrum – 1 Porozumienie Ludowe – 1 Polskie Stronnictwo Ludowe – 1 Partia Chrześcijańskich Demokratów – 1 Kobiety niezrzeszone – 1
1993–1997 (II kadencja)	13,0	Sojusz Lewicy Demokratycznej – 28 Unia Demokratyczna – 16 Polskie Stronnictwo Ludowe – 8 Unia Pracy – 7 Konfederacja Polski Niepodległej – 1
1997–2001 (III kadencja)	13,0	Sojusz Lewicy Demokratycznej – 31 Akcja Wyborcza Solidarność – 20 Unia Wolności – 9
2001–2005 (IV kadencja)	20,4	Sojusz Lewicy Demokratycznej – Unia Pracy – 55 Platforma Obywatelska – 14 Liga Polskich Rodzin – 10 Samoobrona – 9 Prawo i Sprawiedliwość – 6
2005–2007 (V kadencja)	20,4	Platforma Obywatelska – 33 Prawo i Sprawiedliwość – 29 Samoobrona – 15 Sojusz Lewicy Demokratycznej – 11 Liga Polskich Rodzin – 5 Polskie Stronnictwo Ludowe – 1
2007–2011 (VI kadencja)	20,4	Platforma Obywatelska – 48 Prawo i Sprawiedliwość – 34 Sojusz Lewicy Demokratycznej – 11 Polskie Stronnictwo Ludowe – 1
2011– (VII kadencja)	24,0	Platforma Obywatelska – 72 Prawo i Sprawiedliwość – 27 Ruch Palikota – 5 Polskie Stronnictwo Ludowe – 2 Sojusz Lewicy Demokratycznej – 4 Mniejszość Niemiecka – 1

Źródło: E. Lisowska, 2008: *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*. Warszawa, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza, s. 214; uzupełnione o dane z najnowszej kadencji na podstawie informacji ze strony internetowej Sejmu i Senatu.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

Reprezentanci NSZZ „Solidarność" byli bezpośrednio obecni w Sejmie I kadencji, a w Sejmie III kadencji byli reprezentowani przez Akcję Wyborczą Solidarność. Przewodniczącym AWS był Marian Krzaklewski, a sama koalicja gromadziła wiele mniejszych, dość niespójnych programowo ugrupowań, w tym zarówno związkowców, jak i członków Stronnictwa Konserwatywno-Liberalnego czy Zjednoczenia Chrześcijańsko-Narodowego i zdecydowanie bardziej liberalny światopoglądowo Ruch Stu. Program AWS mocno akcentował wartość rodziny jako podstawy tworzenia solidarności społecznej, ale z tradycyjnym podziałem ról płci, a więc marginalizującej problemy rynkowe kobiet. W ten sposób ideologiczne odwoływanie się do funkcji rodziny z mężczyzną występującym w roli głównego lub jedynego żywiciela nie przekładało się na ideę równości wynagrodzeń płci na rynku pracy. Wyrazem tej polityki było też zlikwidowanie urzędu Pełnomocnika Rządu ds. Rodzin i Kobiet, a powołanie w to miejsce Pełnomocnika Rządu ds. Rodzin, którym został znany z konserwatywnych poglądów Kazimierz Kapera. Uważam zatem, że promowanie idei podmiotowości kobiet i równości płci nie było propagowane w polityce AWS, czego nie zmieniła obecność w jej szeregach reprezentantów NSZZ „Solidarność". AWS zdecydowanie przeciwstawiała się liberalizacji ustawy antyaborcyjnej, w której obronę osobiście i wielokrotnie angażował się jej przewodniczący, traktując tę kwestię jako szczególnie mu bliską. Zdaniem amerykańskiego badacza Davida Osta (2007), rządy AWS nie tylko odwoływały się do haseł nacjonalistycznych, antykomunistycznych i męskiej perspektywy dominacji, ale nie przyniosły też zapowiadanej poprawy sytuacji szeregowych ludzi pracy, czym zrażały do siebie pracowników, firmując rynkowe reformy ich kosztem i doprowadzając do spadku liczebności ruchu. Ostatecznie, w 2001 roku NSZZ „Solidarność" oficjalnie wystąpił z AWS.

Geneza drugiej wielkiej, reprezentatywnej centrali związkowej – Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, sięga czasów PRL, kiedy władzom po stanie wojennym zależało na odbudowaniu ruchu związkowego w socjalistycznym państwie, ale w sposób, który nie skutkowałby ponownym buntem. Władze PRL zdecydowały się zatem – jak zauważa Juliusz Gardawski (2009b) – na odbudowę struktur związkowych o celowo rozdrobnionym charakterze, co przybrało postać zarejestrowanego w 1984 roku OPZZ. Stworzona struktura związkowa była konfederacją zrzeszającą federacje mające samodzielną osobowość prawną oraz zakładowe związki zawodowe także posiadające własną osobowość prawną. W 1991 roku ten pluralistyczny charakter polskiego ruchu związkowego został potwierdzony Ustawą o związkach zawodowych. Zgodnie z art. 12 Ustawy z dn. 23 maja 1991 roku do założenia związku zawodowego wystarczy uchwała o jego utworzeniu podjęta przez co najmniej 10 osób posiadających do tego uprawnienia (przy czym osoby te powinny uchwalić statut i wybrać komitet założycielski w liczbie od 3 do 7 osób). W ten sposób powstały podwaliny instytucjonalizacji ruchu związkowego III RP, które ukształtowały

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

się w model – jak to określił J. Gardawski (2009b) – konfliktowego pluralizmu, pociągającego za sobą obawy pracodawców przed „pączkowaniem" w ich zakładach kolejnych organizacji związkowych, a stąd mający wpływ na erozję ruchu. Pluralizacji związków zawodowych służył też długotrwały konflikt OPZZ i NSZZ „Solidarność" ze sporem o majątek, który w 1984 roku władze PRL przekazały OPZZ, w tle. Konflikt był wzmacniany odmiennościami ideologicznymi i rywalizacją o wizerunek. W zakresie zaangażowania politycznego OPZZ współtworzyło lewicowy SLD, a potem stanowiło jego dość stabilny elektorat, który był motywowany raczej resentymentami niż bieżącymi programami politycznymi. W przeciwieństwie do NSZZ „Solidarność" OPZZ nie aspirowało do samodzielnego udziału w parlamencie III RP. W 2002 roku, pod wpływem Ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz.U., nr 100, poz. 1080), w polskim ruchu związkowym doszło do kolejnych zmian strukturalnych. Powstała nowa centrala związkowa – Forum Związków Zawodowych, które jako organizacja reprezentatywna (300 000 członków) mogło zapewnić swoim członkom możliwość udziału w Trójstronnej Komisji oraz w płynących z tego korzyściach, w tym: uprawnieniach na terenie zakładu pracy, dostępie do informacji, kontakcie z urzędnikami państwowymi czy bieżącym interweniowaniu w ważnych sprawach dla środowiska pracowniczego.

Kolejny problem, który wpływa na kształt ruchu związkowego w Polsce, to jego dominacja w sektorze państwowym i deficyty obecności w sektorze prywatnym. Jak zauważa David Ost (2007), renesans ruchu związkowego nastąpił w Polsce po 2000 roku, a więc po okresie formowania się stosunków pracy w nowej rzeczywistości społecznej i po konfrontacji wyobrażeń o gospodarce rynkowej z doświadczeniem jej działania. Badacz sygnalizuje paradoks bardzo pozytywnego nastawienia wobec prywatnych przedsiębiorców, którzy byli w Polsce oczekiwani z dużymi nadziejami na polepszenie poziomu życia, bo uznawano, że działając we własnym interesie, będą musieli działać też w interesie szeregowych pracowników. Jak pisze: „Dziesięciolecia konfliktów w sferze pracy nauczyły wielonarodowe korporacje, że pracownikami da się zarządzać jak należy wyłącznie poprzez negocjacje i okazywanie ludziom szacunku. Istotne jest jednak to, że nauka ta przyszła paradoksalnie **dzięki konfliktom**. W kooperatywnym stylu zarządzania zakłada się, że robotnicy są gotowi bronić się przez kapitalistami. Punktem wyjścia jest założenie, że stanowią oni siłę. Tymczasem polscy robotnicy wkroczyli w epokę postkomunistyczną z przekonaniem, że prawdziwi właściciele są dobrzy, ponieważ rozumieją, iż dobra praca musi być stosownie wynagradzana" (D. Ost, 2007, s. 321). Tego typu poglądy pociągały za sobą uzasadnienie potrzeby organizowania związków zawodowych w sektorze państwowym, a brak takiej potrzeby w sektorze prywatnym, gdzie sama racjonalność ekonomiczna miała służyć interesom pracujących. Dość szybko te oczekiwania zostały skonfrontowane z rzeczywistością, a w sposób najbardziej wyrazisty w handlu wielkopowierzchniowym,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

który był uznawany niemal za symbol kapitalistycznego dobrobytu i nowoczesnych technik zarządzania. W praktyce zarządzanie personelem, zwłaszcza przez kierowników średniego szczebla, przybierało postać autokratyczną, czasem wręcz o charakterze mobbingu, nie przestrzegano przepisów bhp czy nawet nakłaniano do ich łamania, nie prowadzono ewidencji czasu pracy i nie płacono wynagrodzeń za nadgodziny, a w końcu także pojawiły się trudności z zakładaniem organizacji związkowych (J. Czarzasty, 2010; S. Kamińska-Berezowska, 2010b). Wcześniejsze wyobrażenia i oczekiwania wobec pracy w sektorze prywatnym nie odpowiadały więc w pełni nowym realiom rynkowej konkurencji w warunkach globalizacji. Pierwszą popularną reakcją pracowników na doświadczane warunki pracy i płacy były strategie indywidualne w postaci zmiany miejsc zatrudnienia, ale w sytuacji dużego bezrobocia i konieczności zapewnienia sobie stałych dochodów nie było to w pełni satysfakcjonujące rozwiązanie, a także nie dawało gwarancji faktycznej poprawy własnego położenia, nawet w wypadku zatrudnienia w innym zakładzie pracy (przykładowo, warunki zatrudniania szeregowych pracowników w handlu wielkopowierzchniowym są dość zbliżone). Samo zakładanie organizacji związkowych w sektorze prywatnym, w tym w hipermarketach, było i jest dla jego pracowników zadaniem dość trudnym, bo wymaga pewnej wiedzy, umiejętności społecznych i zwiększa prawdopodobieństwo zwolnienia z pracy jeszcze przed finalizacją tego przedsięwzięcia. W pewnym stopniu nie były też zainteresowane zakładaniem nowych związków zawodowych te już istniejące i funkcjonujące w konkretnych przedsiębiostwach, skoncentrowane na własnych wąskich problemach ekonomicznych. Zainteresowane tą kwestią mogły być natomiast centrale związkowe ze względu na możliwość zwiększania swej bazy członkowskiej, ale dość długo nie miały wypracowanych mechanizmów, które temu mogłyby służyć. Pod wpływem doświadczeń międzynarodowego ruchu związkowego powstał jednak i przystąpił do działania w 1999 roku przy Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność" Dział Rozwoju Związku, a wkrótce utworzono też jego oddziały regionalne, po porażce AWS pojawiła się zaś faktyczna motywacja do działania w tym zakresie. OPZZ powołał nowe struktury związkowe w tym samym roku – przybrały one postać Konfederacji Pracy, która świadczyła usługi w zakresie redagowania statutu nowego związku, jego rejestracji prawnej i uzyskania szybkiej ochrony prawnej dla jednego z założycieli nowego związku (J. Gardawski, 2001). Po latach koncentracji na już istniejącej bazie członkowskiej w sektorze państwowym obie centrale otworzyły się więc na pozyskiwanie nowych członków, do czego wykorzystują współcześnie także media internetowe.

Myślę, że warto tu zwrócić uwagę na rolę prasy w kreowaniu wizerunku związkowców po 1989 roku. Badania Wiesławy Kozek (2003b) wskazują na dominację w tygodnikach społeczno-politycznych, np. w „Polityce" i „Wprost", z lat 1999–2000 perspektywy neoliberalnej, wrogo ustosunkowanej do świata pracy. W owych czasopismach marginalizowano zatem osiągnięcia ruchu związkowego, podpisane układy zbiorowe, zgodę na nowoczesne techniki zarządza-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

nia i współpracę w zarządzaniu problemami pracowniczymi, a raczej dominował obraz „wielkich hamulcowych" reform i postępu gospodarczego. Dokonując analizy samych tytułów artykułów prasowych, autorka zauważa ich trzy typy, a więc: odwołujące się do dysfunkcjonalności związków zawodowych, sugerujące ich neutralną ocenę oraz tytuły ośmieszające, co zasadniczo pokazuje brak w nich nawiązań wyłącznie pozytywnych, które były zauważalne jeszcze w latach 80. Myślę, że z perspektywy teorii P. Bourdieu taki charakter narracji głównych tygodników można uznać za rodzaj presji symbolicznej, narzucającej odbiorcom neoliberalne interpretacje wydarzeń społecznych. W tym neoliberalnym dyskursie deficyt wsparcia w zapewnieniu godziwych warunków pracy i płacy czy systemowych rozwiązań w zakresie opieki nad potomstwem lub osobami zależnymi jest przedstawiany jako brak zaradności jednostek. Tymi „mniej zaradnymi" okazują się też, w świetle danych dotyczących poziomu wynagrodzeń i stóp bezrobocia, kobiety. Pewnego przełamania tego stereotypowego wizerunku związkowca jako „krzepkiego mężczyzny", gotowego do stawienia fizycznego oporu wobec władz, co najmniej w ulicznych demonstracjach, można jednak dopatrzeć się w protestach pielęgniarek, takich jak utworzone w Warszawie tzw. białe miasteczko, które pomogło „odkryć", że świat związkowców tworzą także kobiety. Podobny charakter „odkrycia" miały też protesty w branży handlu.

W zakresie liczebności związków zawodowych można zauważyć jej istotny spadek w Polsce i na świecie. J. Gardawski (2001) wśród przyczyn wymienia cztery zespoły zjawisk:

– pogłębienie się międzynarodowego podziału pracy związane z postępującą globalizacją (w tym ze zwiększającą się skalą dumpingu pracy);
– konkurencje systemów stosunków pracy i powiązanych z nimi modeli kapitalizmu (co dotyczy zwłaszcza wartościowania systemu pluralistycznego i systemu korporacjonistycznego);
– zmiany technologiczne generujące zapotrzebowanie na charakter stanowisk pracy i pożądane formy zatrudnienia;
– zmiany technik zarządzania związane z rozwojem koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi (*Human Resources Management*).

Szczególne zainteresowanie wzbudziła wśród polskich badaczy koncepcja zarządzania zasobami ludzkimi, ponieważ z jednej strony jest ona symbolem nowoczesnych sposobów zarządzania, nawiązujących do konstruktywnej kooperacji świata pracy i kapitału, a z drugiej strony może być realizowana przez przedstawicieli nauk behawioralnych, w tym socjologów praktyków. Problemem ZZL jako koncepcji teoretycznej, która może stanowić też rodzaj specjalizacji na studiach socjologicznych, jest jednak nie tylko brak jej pełnej spójności teoretycznej czy interdyscyplinarny charakter. Istotnym mankamentem jest tu bowiem także pewna dwuznaczność etyczna, wynikająca przede wszystkim ze zorientowania na skuteczność tej „filozofii biznesu", a więc służenie głównie

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

jednej, a nie obu stronom stosunków pracy. Z samej definicji ZZL wynika zatem pewien relatywizm etyczny tej koncepcji – dobre jest to, co służy pomnożeniu zysków i efektywności pracy, czyli nie ma znaczenia, czy jest to podmiotowe, czy przedmiotowe traktowanie pracowników, w tym sprzyjanie ich zadowoleniu i rozwojowi, czy nie. Problemy równości płci na rynku pracy w aspekcie ZZL wiążą się bezpośrednio z efektywnością kobiet i mężczyzn, a także z wyobrażeniami i przekonaniami o niej zarządzających. W tym sensie ZZL jest bardziej neutralne w zakresie równości płci niż równości między stronami stosunków pracy. Jak zwraca uwagę Piotr Ostrowski (2009), z perspektywy teorii wymiany jest to koncepcja sprzyjająca naturalizowaniu niesymetrycznych stosunków między zindywidualizowanymi pracobiorcami a zorganizowanymi pracodawcami, którym z założenia ma służyć. Do podobnych wniosków prowadzi też teoria Pierre'a Bourdieu, zgodnie z którą pracodawcy i pracobiorcy dysponują innymi zasobami kapitału, który gromadzą dla własnych korzyści, co ostatecznie prowadzi do reprodukcji nierówności społecznych (szerzej omawiam to zagadnienie w dalszej, metodologicznej części niniejszej pracy). Koncepcja ZZL, jak zauważa Michael Armstrong (2000), zawiera jednak zróżnicowane orientacje wobec ruchu związkowego, a dodatkowo ciągle ewoluuje. W tym sensie możliwość współpracy między specjalistami ZZL i związkami zawodowymi nie jest więc wykluczona.

Wśród przyczyn nieprzynależności do związków zawodowych dorosłych mieszkańców Polski badania (A. Mokrzyszewski, 2009) wskazują na:
- brak związków zawodowych w miejscu pracy respondenta czy, w wypadku rolników, w miejscu zamieszkania;
- brak odczuwania potrzeby przynależności do jakichkolwiek związków zawodowych;
- krytyczną ocenę działalności związków, w tym obawę bycia zwolnionym przez pracodawcę z powodu przynależności;
- indywidualną sytuację zawodową respondentów uniemożliwiającą czy utrudniającą im przynależność, np. związaną z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej;
- braki w dostatecznej informacji w zakresie możliwości przystąpienia do związków zawodowych;
- trudności materialne i problemy z opłatą składek członkowskich;
- niski staż pracy i inne przyczyny.

Na uwagę zasługuje tu dość liczna grupa respondentów mająca krytyczny stosunek do działań związków zawodowych, w tym też wskazująca na dyskryminację ze względu na przynależność związkową i obawiająca się np. zwolnień z uwagi na udział w związkach. Brak swobody zrzeszania się w związkach zawodowych silniej niż mężczyźni podkreślały w badaniach CBOS kobiety (M. Feliksiak, 2012), ale ta kwestia nie została dotychczas poddana szerszym analizom. Na niską liczebność związków zawodowych wpływa też: starzenie się społeczeń-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

stwa, rezygnacja z przynależności, a także strukturalne zmiany w gospodarce powodujące przyrost małych przedsiębiorstw, gdzie brakuje minimalnej liczby członków potrzebnych do założenia związku zawodowego. Wśród innych przyczyn zmniejszania się udziału w związkach zawodowych są też te o charakterze makrostrukturalnym, związane ze społeczeństwem postfordowskim i z ogólnym obniżaniem się poziomu kapitału społecznego.

Liczebność ruchu związkowego nastręcza problemy dla analizy ze względu na rzeczywistą jej płynność oraz z powodu trudności dotarcia do informacji o jej stanie. Wielu badaczy (J. Czarzasty, 2010; J. Gardawski, 2001) podkreśla, że Polsce brakuje danych dotyczących liczebności ruchu związkowego pochodzących z oficjalnych źródeł, a same związki niechętnie je podają, co wiąże się i z płynnością składu członkowskiego, i z brakiem regularnych sprawozdań w zakresie członkostwa z mniejszych zakładowych organizacji związkowych. Do określenia tej liczebności są więc przydatne badania sondażowe CBOS na próbach reprezentatywnych. Wskazują one na spadek uczestnictwa w ruchu związkowym, co przedstawia tabela 10, dotycząca deklarowanej przynależności w latach 1991–2012. Jak wynika z przeprowadzanych przez CBOS badań, członkostwo w związkach zawodowych w Polsce w tym okresie systematycznie spadało. Największy spadek liczebności odnotował NSZZ „Solidarność", mniejszy OPZZ, a na stałym poziomie utrzymuje się członkostwo w Forum Związków Zawodowych. Ta ostatnia centrala związkowa powstała najpóźniej, bo w roku 2002, a od 2003 roku CBOS zaczął w swoich badaniach uwzględniać pytanie o członko-

Tabela 10. Deklarowane członkostwo w związkach zawodowych według wskazań respondentów – badania w latach 1991–2012

Deklarowane członkostwo w związkach zawodowych	Wskazania respondentów według terminów badań																	
	IV 1991	VI 1992	XII 1993	III 1994	IX 1995	VI 1996	III 1999	V 2000	VII 2001	VII 2002	X 2003	IX 2004	IX 2005	II 2006	XI 2007	XII 2008	VII 2010	III 2012
	w procentach																	
Ogółem	19	16	10	14	11	11	11	9	8	6	8	8	9	7	6	6	7	6
w tym:																		
NSZZ „Solidarność"	10	6	5	5	6	5	5	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2
związki zrzeszone w OPZZ	6	6	3	5	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
związki zrzeszone w FZZ	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	1	1	1	1	1	1	1
inne związki	3	4	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1

Źródło: M. Feliksiak, 2012: *Związki zawodowe i prawa pracownicze*. Warszawa, CBOS, s. 2.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

stwo w niej. Z badań jakościowych wiadomo też, że respondenci najsilniej rozpoznają NSZZ „Solidarność", a nie zawsze zdają sobie sprawę, czy i w jakich innych centralach związkowych zrzeszony jest ich związek zawodowy, co powoduje, że dane o liczebności dwóch pozostałych central mogą być nieco zaniżone. Deunionizacja wiązała się zatem w III RP przede wszystkim ze spadkiem liczebności NSZZ „Solidarność". W tym kontekście może więc zastanawiać, czy miał na to wpływ sposób traktowania kobiet w ich własnym związku zawodowym i na rynku pracy, z jednej strony głoszono bowiem wolność słowa i wagę demokratycznych procedur, a z drugiej strony nie zastosowano ich w konflikcie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność" i Krajowej Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność". Wiadomo, że w wyniku tego sporu część kobiet z członkostwa zrezygnowała, choć nie wiadomo, jak liczna była to grupa. Aktywne zawodowo członkinie NSZZ „Solidarność" mógł zrażać też charakter prorodzinnej polityki AWS, która odwoływała się do rodziny tradycyjnej i nie sprzyjała emancypacji zawodowej kobiet ani ich walce o równe szanse na rynku pracy. Nie można jednak powiedzieć, że ruch związkowy w III RP zupełnie ignorował politykę równości płci na rynku pracy, bo pozytywne przykłady działań antydyskryminacyjnych, które podejmował, są faktem. Te przykłady dobrych praktyk to przede wszystkim szkolenia, często inicjowane, aby dostosować funkcjonowanie rynkowe kobiet i mężczyzn w Polsce do standardów UE i jej wymogów dla projektów, którym udziela wsparcia finansowego. Jednym z pierwszych, spopularyzowanych medialnie tego typu szkoleń był program zatytułowany „Razem w Solidarności" (zob. www.solidarnosc.org.pl), realizowany w całym kraju, z zagwarantowanymi w jego ramach kwotami uczestnictwa 50% kobiet i 50% mężczyzn, w tym również prowadzony przez trenerów obu płci. Rodzi się w związku z tym pytanie: czy parytety płci na szkoleniach antydyskryminacyjnych są pożądane, czy też szkolenia takie powinny być adresowane przede wszystkim do tych kategorii pracowników i działaczy, którzy są w trudniejszej rynkowo sytuacji? Na jednym z ostatnich szkoleń mających przeciwdziałać dyskryminacji, przeprowadzanych przez Związek Zawodowy Górników w Polsce w 2012 roku, przyjęto rozwiązanie przeciwne. Szkolenie ZZG w Polsce pt. „Kobieta – liderka – działaczka związkowa" (zob. liderka.zzg.org.pl) adresowane było przede wszystkim do kobiet i obejmowało, oprócz podniesienia wiedzy na temat dialogu społecznego czy merytorycznych kompetencji, także rozwój umiejętności godzenia ról zawodowych i prywatnych, rozwój kompetencji menedżerskich oraz podniesienie motywacji do rozwiązywania problemów pracowniczych kobiet w ramach działalności związkowej. Kwotowy system szkoleń stosują też coraz częściej obie wielkie centrale związkowe nawet w szkoleniach ogólnych, a więc przykładowo, w projekcie realizowanym w okresie 2011–2013, pt. „Poznaj swoje prawa w pracy – wsparcie kompetencyjne działaczy OPZZ oraz pracowników" (zob. opzz.org.pl/portal/komisje_problemowe/kobiety/informacje.html), zagwarantowano 45% miejsc dla kobiet. W tym ostatnim medialnie rozpowszechnionym

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

szkoleniu na uwagę zasługuje również dbałość o poprawność językową w dokumentach mu poświęconych, np. stosowanie określeń typu: przedstawicielki/przedstawiciele, członkinie/członkowie itp. NSZZ „Solidarność", organizując szkolenia dotyczące zwalczania dyskryminacji, często odwołuje się do wartości chrześcijańskich, czego przykładem może być szkolenie w ramach obchodów Europejskiego Roku Równych Szans w 2007 roku, które promowane było przez ówczesnego przewodniczącego Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego – Piotra Dudę. Miało ono też szerszą formułę i dotyczyło nie tylko dyskryminacji ze względu na płeć.

Sądzę, że na szczególną uwagę zasługują również ostatnie inicjatywy OPZZ i NSZZ „Solidarność" na rzecz promowania równości płci. Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność" z udziałem Funduszu Gospodarczego zajęła się projektem „Realizowanie Strategii Lizbońskiej poprzez wdrażanie Wytycznych dotyczących równouprawnienia płci w 4 krajach Unii Europejskiej". Skoncentrowano się na czterech obszarach działań: 1) określanie ról płci i przeciwdziałanie stereotypom, jakie są z nimi związane, 2) promowanie udziału kobiet w procesie decyzyjnym, 3) wspieranie równowagi w zakresie życia zawodowego i osobistego oraz 4) eliminowanie dyskryminacji płci w zakresie wynagrodzeń. W ramach projektu odbyło się wiele szkoleń oraz w 2010 roku konferencja w Warszawie – „Szanse i bariery wdrażania Europejskich Ram Działania w zakresie równouprawnienia płci w 4 krajach oraz wymiana dobrych praktyk" (G. Kulczykowski, red., 2010). Popularyzacja Ram Działania ma służyć włączeniu ich do negocjacji konkretnych porozumień pracowniczych i zbiorowych układów pracy. Swoją wrażliwość na kwestie równości płci na warszawskiej konferencji wyrazili też przedstawiciele organizacji pracodawców, w tym zwłaszcza Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan", która wspiera zarówno Kongres Kobiet, jak i projekt Gender Index. Powszechnie podkreślano także poparcie dla koncepcji zarządzania różnorodnością.

Warto też wspomnieć o działaniach OPZZ w ostatnim okresie, dotyczących równości płci, dotykających w zasadzie niepoddawanego analizom problemu udziału kobiet na stanowiskach funkcyjnych. W ramach badań z 2010 roku, opracowanych przez Jerzego Chorążuka (2010), poruszono kwestię praktykowania na poziomie zakładowym rozwiązań związanych z parytetem płci. Przez określenie „parytet płci" rozumiano przy tym dowolny, „sztywny" procent stanowisk, które przeznaczone są dla kobiet. Badania wykazały, że w zdecydowanej większości organizacji związkowych – bo w 70% – żadnych rozwiązań parytetowych nie stosowano, 20% respondentów nie miało wiedzy w tym zakresie, 8% potwierdziło występowanie jakiegoś „parytetu", a 2% miało inne zdanie. Wątek ten został w badaniach jedynie zasygnalizowany, ponieważ w głównej mierze poświęcono je kwestiom wewnętrznej komunikacji członków OPZZ, jest to jednak warte podkreślenia, bo być może to klucz do zwiększenia udziału kobiet w procesie decyzyjnym w związkach zawodowych. Dotąd w badaniach

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

ruchu związkowego występowały jednak w ogóle wyraźne deficyty w zakresie monitorowania przynależności do nich kobiet i mężczyzn. Zasadniczo zaś spadek członkostwa związkowego obu płci jest faktem, chociaż, jak pokazują zebrane dane (zob. tab. 10), w ostatnich latach zauważyć można pewną stabilizację liczebności związków zawodowych, co dzieje się pomimo starzejącego się społeczeństwa i utrzymującego się wysokiego bezrobocia.

Większa liczebność mężczyzn niż kobiet w związkach zawodowych w latach 90. XX wieku została dostrzeżona przez Wiesławę Kozek i Piotra Ostrowskiego (2003), ale szersza analiza tego zjawiska także w tym wypadku nie została podjęta. Autorzy poprzestali tylko na krótkim wyjaśnieniu różnic zaangażowania związkowego przez tradycyjny podział ról w rodzinie, a nie zajęli się już odmiennościami problemów pracowniczych czy związkowych kobiet i mężczyzn. Zasadniczo, w polskich analizach socjologicznych czy politologicznych brakuje zainteresowania miejscem kobiet w ruchu związkowym i w strukturach jego władz organizacyjnych. Na podstawie dostępnych internetowo danych i obserwacji najnowszej historii ruchu związkowego w Polsce można jednak stwierdzić zdecydowaną męską dominację w strukturach jego najwyższych władz, co dotyczy wszystkich reprezentatywnych struktur związkowych, a więc NSZZ „Solidarność", OPZZ czy FZZ. Najwyższe władze NSZZ „Solidarność" w kadencji 2010–2014 są zdominowane przez mężczyzn:

– skład Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność" tworzy 99 osób, w tym 6 kobiet (przy 3 wakatach);
– Prezydium Komisji Krajowej tego związku stanowi 7 osób, w tym 1 kobieta;
– Komisja Rewizyjna to 15 osób, w tym 3 kobiety[3].

We władzach OPZZ w kadencji 2010–2014 również zdecydowanie dominują mężczyźni:

– w skład Rady OPZZ wchodzi 95 osób, w tym 22 kobiety;
– Kierownictwo OPZZ to 4 osoby, w tym 1 kobieta;
– członkowie Prezydium to 29 osób, w tym 2 kobiety;
– Komisję Rewizyjną tworzy 10 osób, w tym 4 kobiety.

Władze FZZ są zdominowane przez mężczyzn, czego ilustracją są następujące dane:

– Zarząd Główny FZZ tworzą 72 osoby, w tym 14 kobiet;
– Prezydium FZZ to 12 osób, w tym 2 kobiety;
– Krajową Komisję Rewizyjną stanowi 7 osób, w tym 1 kobieta.

Wskazując tak sugestywnie męską dominację w strukturach najwyższych władz wszystkich reprezentatywnych central związkowych III RP, chcę przede wszystkim podkreślić fakt, że ma ona miejsce, bo, jak wynika z moich badań

[3] Szczegóły składu członkowskiego władz NSSZ „Solidarność", OPZZ i FZZ, które są oficjalnie przez centrale związkowe udostępnione na aktualnych stronach internetowych, umieszczam w *Aneksie*.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

przedstawionych w dalszej części niniejszej pracy, bywa ona w ogóle niedostrzegana lub kwestionowana. Bezpośrednio z takim stanem rzeczy wiąże się też pytanie o to, czy kobiety nie chcą, czy nie mogą uczestniczyć w najwyższych strukturach władz związkowych, a więc na ile zjawisko to można wiązać ze „szklanym sufitem", a na ile stanowi ono wynik nieformalnego kontraktu płci tworzących ruch związkowy. Niezależnie od odpowiedzi na to pytanie wydaje mi się, że przede wszystkim należy je postawić i poddać analizie (co jest też przedmiotem niniejszych rozważań).

Badania CBOS cechują też wyraźne deficyty analiz związkowych pod względem płci. W badaniach z 2003 roku skład liczebności związków zawodowych z uwagi na płeć został jednak uwzględniony, co przytoczono w tabeli 11.

Tabela 11. Skład związków zawodowych i zarobki związkowców-pracowników najemnych (IV kwartał 2002 roku)

Kategorie	Związkowcy ogółem	NSZZ „Solidarność"	OPZZ	FZZ	Inne związki
Płeć w procentach					
Mężczyźni	56,7	61,8	56,6	45,1	56,1
Kobiety	43,3	38,2	43,4	54,9	43,9
Wiek w procentach					
Do 30 (włącznie) lat	11,7	5,0	5,2	13,5	30,0
31–40 lat	29,9	26,9	22,8	48,6	36,6
41–50 lat	44,1	54,6	52,5	23,8	22,7
50 lat i więcej	14,3	13,5	19,5	14,1	10,7
Wykształcenie w procentach					
Podstawowe i niepełne podstawowe	7,9	11,7	5,4	5,6	5,5
Zasadnicze zawodowe	27,7	32,1	18,4	32,3	27,9
Niepełne średnie, średnie i pomaturalne	36,5	38,6	43,3	30,4	29,2
Wyższe i niepełne wyższe	27,9	17,6	32,9	31,7	37,4
Zarobki w złotych					
Średnie zarobki miesięczne	1417	1355	1479	1196	1526

Źródło: J. Gardawski, 2003: *Związki zawodowe: liczebność, skład, postawy.* Warszawa, CBOS, s. 4.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

Opracowujący wyniki badań z 2002 roku J. Gardawski (zob. tab. 11) zwrócił więc uwagę na rozróżnienie udziału w poszczególnych centralach związkowych kobiet i mężczyzn, brak jednak uwzględnienia kryterium płci przy analizie członkostwa związkowego w wielu raportach CBOS – czasami jest ono w ogóle nieuwzględniane (M. Wenzel, 2006; A. Mokrzyszewski, 2008), a czasami płeć nie jest brana pod uwagę „tylko" przy analizie samego składu związkowców (M. Wenzel, 2009a; K. Wądołowska, 2010; M. Feliksiak, 2012).

Dokonane przez J. Gardawskiego (2003) zestawienie pozwala zauważyć niedużą, ale znaczącą przewagę mężczyzn w związkach zawodowych (56,7% do 43,3%). Przewaga ta jest największa w NSZZ „Solidarność" (61,8% do 38,2%) i nieco mniejsza w OPZZ (56,6% do 43,4%) oraz innych związkach zawodowych (56,1%). Jedyną centralą związkową, gdzie przeważają kobiety (54,9% do 45,1%), jest Forum Związków Zawodowych. W zakresie wieku dominuje wśród związkowców przedział od 41 do 50 lat, co jest też charakterystyczne dla NSZZ „Solidarność" (54,6%) i OPZZ (52,5%), ale już wśród członków FZZ dominuje młodszy przedział – 31–40 lat (48,6%), podobnie jak w wypadku członków innych organizacji (36,6%). Taki stan rzeczy sugeruje, że do członkostwa związkowego trzeba niejako dojrzeć. Zasadniczo, wśród ogółu związkowców najliczniejsza jest kategoria osób z wykształceniem niepełnym średnim, średnim czy pomaturalnym (36,5%), a największy odsetek osób z wykształceniem wyższym lub niepełnym wyższym jest w związkach niezrzeszonych w żadnej z trzech central (37,4%), w OPZZ (32,9%) oraz w FZZ (31,7%). Charakterystyczny jest też fakt, że średnie miesięczne zarobki są najniższe w wypadku FZZ (1196 zł), gdzie jest najwięcej kobiet.

Zbiorczo dynamikę przynależności do związków zawodowych z uwzględnieniem płci starał się przedstawić Michał Wenzel (2009b), co obrazuje tabela 12.

Tabela 12. Odsetek członków związków zawodowych z uwzględnieniem płci i typu związku zawodowego w 1991 i 2006 roku

Odsetek członków związków zawodowych w kategoriach					
Ogółem wśród dorosłych	NSZZ „Solidarność"	OPZZ	FZZ	Inne związki	Związkowcy ogółem
1991 rok					
Mieszkańców Polski	10	6	–	3	19
Mężczyzn	12	7	–	4	23
Kobiet	7	5	–	3	15
2006 rok					
Mieszkańców Polski	3	1	1	2	7
Mężczyzn	4	1	1	1	7
Kobiet	1	1	1	3	6

Źródło: opracowanie na podstawie: M. Wenzel, 2009b: *Związki zawodowe w badaniach CBOS 1980–2008*. W: Gardawski J., red.: *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 547, 549.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

Zestawione tu dane statystyczne oparte są na sondażu opinii publicznej CBOS, wykonanym na próbie reprezentatywnej dorosłej ludności Polski. Na podstawie tych danych i ich analizy dokonanej przez M. Wenzel (2009b) można zobaczyć, że wiedza o problemach uczestnictwa kobiet w ruchu związkowym III RP jest niewielka i niepogłębiona. Wiadomo, że ich uczestnictwo jest niższe od tego będącego udziałem mężczyzn, ale różnice w tym zakresie istotnie zmniejszają się; niestety autor nie odpowiada na pytanie, dlaczego tak się dzieje. Adam Mrozowicki i Marta Trawińska (2012), poddając analizie dane z zakresu uczestnictwa związkowego kobiet i mężczyzn, podkreślają wagę płci w rewitalizacji związków zawodowych. Autorzy na podstawie własnych badań zwracają jednak zarazem uwagę na egzogenne czynniki sprzyjające aktywności związkowej kobiet (w tym na inspiracje ze strony europejskich struktur związkowych i na politykę równości płci promowaną przez Unię Europejską) oraz na niedostatki ich oddolnej aktywności związkowej. Uwarunkowania ograniczające oddolną aktywność kobiet widzą zwłaszcza w utrwalonym konserwatywnym podziale ról płci w polskim społeczeństwie i w ograniczonym oddziaływaniu ruchu feministycznego, a bez tego endogennego charakteru kobiecej aktywności przewidują trudności w odnowie ruchu związkowego. Moim zdaniem, dostępne dane w zakresie zmian na rynku pracy i proporcji płci w związkach zawodowych skłaniają również do powiązania ich z ogółem przemian doby postfordyzmu, bo wśród jego cech charakterystycznych można wymienić właśnie zwiększenie kobiecej aktywności w sferze publicznej. Zwraca zatem uwagę wyrównywanie się proporcji płci w największych centralach związkowych – NSZZ „Solidarność" i OPZZ – oraz proporcjonalny wzrost liczby kobiet w związkach zawodowych, które M. Wenzel (2009b) określił jako „inne". Nie wiadomo jednak, dlaczego tak się dzieje ani w jakich „innych" związkach zawodowych kobiety lokują swoją aktywność. W ten zakres deficytów badawczych mają więc wpisać się niniejsze badania, chociaż są one oparte na metodach jakościowych i koncentrują się przede wszystkim na problemie postrzeganych barier uczestnictwa kobiet w związkach zawodowych oraz na kwestii podejścia do dyskryminacji płci na rynku pracy.

Myślę, że podsumowując ten rozdział, należy zaznaczyć, że podstawowym zamierzeniem niniejszej pracy jest analiza sposobu postrzegania problemów pracowniczych i związkowych kobiet przez liderki i liderów wybranych struktur polskiego ruchu związkowego. Z jednej strony ważnym problemem społecznym jest sytuacja kobiet na rynku pracy w kontekście analizy obiektywnych wskaźników ekonomicznych, ale z drugiej strony jeszcze bardziej interesująca wydaje mi się percepcja tej sytuacji przez związkowców. Sama analiza danych statystycznych i literatury przedmiotu pozwala wyraźnie zobaczyć utrzymujące się nierówności sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy zawodowej, w tym

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

zwłaszcza w zakresie aktywności zawodowej, poziomu wynagrodzeń, możliwości awansu, segmentacji zawodowej, dostępu do awansów czy problemów utrzymania pracy. Zmniejszenie nakładów na dobra publiczne w postaci infrastruktury społecznej wspomagającej opiekę nad osobami niesamodzielnymi i/lub niepełnosprawnymi powoduje też, że można dostrzec zagrożenia w zakresie systemowego oddziaływania sprzyjającego deemancypacji kobiet po 1989 roku. Jako odpowiedź kobiet na taki stan rzeczy można potraktować renesans ruchu feministycznego w Polsce, a także dążenia do nowej integracji różnych środowisk kobiecych. W ten nurt wpisują się nowe działania kobiet w ogóle w sferze publicznej, a w tym również w ruchu związkowym, co bezpośrednio wyraża się powstaniem i rozwojem w nim struktur kobiecych. Socjologicznych analiz poświęconych kobietom w ruchu związkowym III RP wyraźnie jednak brakuje, a więc w tę lukę wpisują się niniejsze badania.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

Rozdział 2

Kobiety w polu związkowym – kwestie metodologiczne

Jako zaplecze teoretyczne badań przyjęłam teorię Pierre'a Bourdieu. Zdecydowałam się jej użyć do analizy miejsca kobiet na rynku pracy i w ruchu związkowym, ponieważ daje ona możliwość dostrzeżenia wagi habitusu rodzajowego w zakresie bycia umiejscawianym i „odpowiedzi" aktorów społecznych na ten stan rzeczy. Koncepcja ta pozwala również na pewne ograniczenie zakresu analiz do wybranego pola aktywności przy świadomości zarówno zalet, jak i mankamentów tego rozwiązania.

2.1. Teoretyczne ramy badań

Jak już wspomniałam, główne zaplecze teoretyczne w badaniach miejsca kobiet w aktywności związkowej i postrzegania kobiecych problemów pracowniczych stanowi koncepcja Pierre'a Bourdieu. Koncepcja ta stara się tworzyć pomost pomiędzy makrostrukturalnymi wyznacznikami charakteru analiz życia społecznego a indywidualnym i podmiotowym działaniem jednostki. Jak pisze Jonathan H. Turner (2008, s. 593): „Socjologia Pierre'a Bourdieu wymyka się wszelkim klasyfikacjom, gdyż przecina granice pomiędzy socjologią, antropologią, edukacją, historią kultury, sztuką, nauką, lingwistyką i filozofią, swobodnie czerpiąc z ich dorobku empirycznego i teoretycznego". W zasadzie przytoczone słowa już same w sobie są argumentem dla wyboru tej właśnie koncepcji do analiz kwestii funkcjonowania kobiet i wrażliwości na równość płci w życiu społecznym, w tym w opisywanym obszarze działalności związkowej. Teoria ta jest próbą powiązania świata „obiektywnych" struktur, które wywierają

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

istotny nacisk i ograniczają wolną wolę „niezależnych" podmiotów, z wymiarem ich indywidualnego postrzegania, zaangażowania i działania. W tym ujęciu funkcjonowanie kobiet na rynku pracy zawodowej i w ruchu związkowym jest więc wyznaczone przez wzajemnie sprzężony wpływ obiektywnych struktur oraz społecznych konstrukcji działań podmiotów. Koncepcja P. Bourdieu jest stosunkowo często aplikowana do analiz funkcjonowania kobiet i kobiecości w życiu społecznym (np. A. Gromkowska, 2002; L. Kopciewicz, 2007), ale nie była dotąd systemowo wykorzystana w badaniach kobiet w ruchu związkowym, wobec czego warto to zrobić. Podjęłam tu zatem próbę zanalizowania wrażliwości liderek i liderów ruchu związkowego na kwestie genderowe, które są utożsamiane przez P. Bourdieu (2004) z **habitusem rodzajowym**, istotnie powiązanym z przemocą symboliczną i męską dominacją. Jak wcześniej zaznaczałam, można kwestie habitusu rodzajowego i gender traktować jako synonimy, a można podkreślać ich odmienności, na które składa się przede wszystkim fakt zastanawiającej trwałości habitusu rodzajowego, ciągłej jego reprodukcji oraz jego powiązania z innymi typami habitusów i z całością prezentowanej koncepcji. Komentujący kwestie habitusu w obszarze edukacji Adam Bartoszek (2003) sugestywnie podkreśla, że w koncepcji P. Bourdieu mamy do czynienia nie tyle z jednym jego typem, ile z ich wielością. Szczególne zainteresowanie badaczy polskich budzą jednak dwa typy – klasowy (A. Bartoszek, 2003) i rodzajowy (L. Kopciewcz, 2005), które w istocie w pewnym zakresie wzajemnie się na siebie nakładają. Myślę, że podstawową zaletą pojęcia „habitus" jest możność uchwycenia problemów reprodukcji nierówności i dowartościowania wagi spraw życia codziennego dla całokształtu funkcjonowania jednostki. Jak zaznacza twórca tego terminu, jest on wytworem społecznym, który zarówno strukturalizuje, jak i sam jest strukturalizowany. P. Bourdieu pisze: „Jest ono społecznie wytworzonym systemem dyspozycji ustrukturowanych i strukturujących, nabytym w trakcie praktyki i trwale nakierowanym na funkcje praktyczne" (P. Bourdieu, L.J.D. Wacquant, 2001, s. 107). Inną ważną cechą habitusu jest tworzenie pomostu pomiędzy indywidualizmem metodologicznym a holizmem, ponieważ wskazuje na właściwości podmiotu jako zarazem zindywidualizowane i społeczne, czyli będące „uspołecznioną subiektywnością". W tym też znaczeniu habitus jest powiązany z drugim istotnym pojęciem koncepcji P. Bourdieu – „polem", bo to ono go kształtuje, choć jednocześnie to sam habitus uczestniczy w budowaniu pola jako świata znaczącego dla jednostki.

Myślę, że teorię P. Bourdieu można wykorzystać w analizie badawczej, stosując się do jej kluczowych terminów i ich wzajemnych powiązań jako wytycznych, a więc przede wszystkim do kwestii: habitusu, pola i kapitałów, jakimi dysponują jednostki, a także do problemu dominacji, który jest istotnie określany przez przemoc symboliczną. Pojęcie pola pozwala na prowadzenie analiz dotyczących tylko pewnej wybranej płaszczyzny działań jednostki, związanej z sieciami relacji w pewnym obszarze. W odmiennych polach kluczowe zna-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

czenie mają bowiem, według autora koncepcji, stawki, o jakie toczy się walka, które są produktem istniejącej w polu gry związanej z *illusio*, a więc – w uproszczeniu – ze swoistym interesem jednostek, wytworzonym zgodnie z logicznymi założeniami, właściwymi dla tego rodzaju aktywności, uwarunkowanymi historycznie i kulturowo. Gry łączą wspólne przekonania (doksa) co do istotności tych stawek. Jak pisze P. Bourdieu: „System oświatowy, państwo, Kościół, partie polityczne i związki zawodowe nie są aparatami, lecz polami. Na terenie **pola** ludzie i instytucje walczą zgodnie z prawidłowościami i zasadami właściwymi danej przestrzeni gry (a w niektórych układach walczą o same te zasady) z różnym zaangażowaniem siły, a więc ze zmiennym szczęściem, aby osiągnąć specyficzne korzyści, o które toczy się dana gra" (P. Bourdieu, L.J.D. Wacquant, 2001, s. 84). W zależności od pola działania wzrasta zatem znaczenie różnych typów kapitałów, które określają stawki gry.

Wśród podstawowych form kapitału P. Bourdieu (1986) wyróżnia:
- ekonomiczny, związany ze zinstytucjonalizowanymi prawami własności do dysponowania dobrami materialnymi i finansowymi;
- kulturowy, wiążący się z uznaniem posiadanych możliwości i kompetencji;
- społeczny, określany przez posiadaną sieć społecznych zobowiązań.

Te trzy podstawowe formy kapitałów zostały jednak później uzupełnione o kapitał symboliczny, „który jest formą, jaką każdy z nich przybiera, gdy jest postrzegany za pomocą percepcji, która przyznaje mu specyficzną logikę, lub, jeśli ktoś woli, nie rozpoznaje arbitralności jego posiadania i akumulacji" (P. Bourdieu, L.J.D. Wacquant, 2001, s. 104). Kapitał symboliczny służy więc w istocie naturalizowaniu nierówności posiadanych zasobów kapitału ekonomicznego, kulturowego czy społecznego.

Szczególnie złożony charakter ma kapitał kulturowy, który może istnieć w trzech postaciach: ucieleśnionej (będącej pewną długotrwałą dyspozycją ciała i umysłu), uprzedmiotowionej (czyli w postaci bezpośrednich dóbr kultury, w tym książek, obrazów czy maszyn) i zinstytucjonalizowanej (a więc przyjmującej, przykładowo, charakter dyplomów uniwersyteckich). Z perspektywy analizy odrębności kapitału kobiet i mężczyzn interesujące jest wyróżnienie pewnej szczegółowej formy kapitału kulturowego w postaci kapitału fizycznego, który wiąże się z troską o ciało w taki sposób, aby było ono atutem w określonym polu działalności (P. Bourdieu, 1978). W tym sensie można uznać P. Bourdieu za prekursora współczesnej socjologii ciała, bo dostrzegł jego społeczne konstruowanie i upłciowienie, choć także jego jednostkowe tworzenie. Rozważając cechy kapitału kulturowego, autor zwraca uwagę, że aby oddać pełnię jego ogólności, można go też nazwać kapitałem informacyjnym (P. Bourdieu, L.J.D. Wacquant, 2001). Aktorzy w określonym polu dysponują równocześnie wszystkimi formami kapitałów w różnych rozmiarach, ale to charakter pola wskazuje, jaka forma kapitału jest w nim szczególnie ceniona. W polu gospodarki wagi nabiera kapitał ekonomiczny, ale w dość szeroko analizowanym przez P. Bourdieu polu

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

edukacji jego znaczenie maleje na rzecz kapitału kulturowego (P. Bourdieu, J.-C. Passeron, 1990). Kapitały do pewnego stopnia podlegają konwersji, ale nie są w pełni i bezpośrednio wymienne. W polu sztuki, któremu P. Bourdieu (2001) poświęca także część uwagi, dominujące znaczenie ma ponownie kapitał kulturowy, którego w postaci ucieleśnionej czy zinstytucjonalizowanej nie można bezpośrednio kupić czy wymienić na pieniądze. Przykład pola sztuki sugestywnie pokazuje też odrębność logiki towarzyszącej różnym polom aktywności. Warto tu ponownie podkreślić problem granicy pól i wskazać pole gospodarcze oraz polityczne jako szersze od pola, jakim jest działalność związkowa i związana z nią szczególna logika działań. Używam tu więc określenia „pole działalności związkowej", choć zgodnie z przyjętą teorią można je też nazywać subpolem pola gospodarczego i politycznego, bo bezpośrednio z nimi ruch związkowy się łączy. Dodatkowo, jeśli w polu związkowym analizować sytuacje kobiet, to jego złożoność rośnie, chociażby ze względu na inne uwarunkowania habitusowe oraz historycznie inną sytuację wyjściową aktorów w zależności od płci. Wiąże się to z problemem wykluczania z analizowanego pola potencjalnych jego uczestników zależnie od przekonania o tym, kto jest „prawdziwym" związkowcem czy kto może nim być. Współczesna pozycja pola związkowego wobec pola władzy politycznej jest związana z instytucjonalnym uznaniem dla związkowej krytyki i z przynajmniej formalną aprobatą dla strony związkowej, określanej mianem partnera społecznego. W samym tym polu konkuruje z sobą wiele organizacji związkowych, które z kolei są w opozycji do organizacji pracodawców. W polu związkowym III RP występuje więc pluralizm związkowy, co rodzi trudności z integracją całości ruchu i wiąże się z wagą kapitału kulturowego i społecznego.

Problem kapitału społecznego cieszy się stosunkowo dużym zainteresowaniem w literaturze socjologicznej, co łączy się z brakiem spójności w jego ujmowaniu. Na biegunową odrębność ujęć kapitału społecznego zwraca uwagę Marek Ziółkowski (2005) i wskazuje na dwie krańcowo różne kategorie podejść: 1) społeczno-altruistyczno-uniwersalne oraz 2) indywidualno-egoistyczno-partykularne. Wyrazem podejścia pierwszego są między innymi ujęcia Francisa Fukuyamy (1997) i Roberta Putnama (1995). Model Pierre'a Bourdieu wpisuje się w drugie podejście, a więc ma on znaczenie raczej dla indywidualnych działań podmiotów w walce o ich partykularne interesy, co przekłada się na produkowanie oraz reprodukowanie nierówności społecznych. Sam Pierre Bourdieu zwraca uwagę na kapitał społeczny jako własność jednostki **lub** grupy „z tytułu posiadania trwałej, mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanej sieci relacji, znajomości, uznania wzajemnego" (P. Bourdieu, 2001, s. 105). Kapitał społeczny wymaga też od jego posiadaczy aktywności w podtrzymywaniu sieci wzajemnych więzi, a więc łączy się z koniecznością poświęcania mu czasu i energii. Autor zauważa ponadto, że kapitał społeczny funkcjonuje jako kapitał symboliczny, bo daje reprezentacje, uznanie, a także skutkuje „realnością grupy",

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

„która zyskuje skuteczne społeczne istnienie tylko w i poprzez reprezentację" (P. Bourdieu, 1986, s. 252). W tym sensie kapitał społeczny jest dobrem jednostek, ale ma szersze znaczenie i oddziaływanie w praktyce, a więc wiąże się z produkowaniem i reprodukowaniem nierówności. Piotr Ostrowski (2009) potwierdza znaczenie kapitału kulturowego i społecznego dla powstawania związków zawodowych w Polsce. Autor ten ustalił, że to lider tworzącej się organizacji stanowił katalizator konwersji kapitału kulturowego na społeczny, przy czym brak pełnej konwersji był czynnikiem wyjaśniającym trudności utrzymania nowo powstałej organizacji związkowej. Badania P. Ostrowskiego (2009) nie uwzględniały jednak kwestii płci w ruchu związkowym.

Czynnik czasu ma bardzo istotne znaczenie nie tylko w procesie tworzenia i dynamiki kapitałów, ale też dla ich konwersji. Jak pisze P. Bourdieu (1986, s. 241–242): „Kapitał, który w swych uprzedmiotowionych czy wcielonych formach potrzebuje czasu do tego, aby zostać nagromadzony oraz który jako potencjalna zdolność do wytwarzania zysku i reprodukowania się w identycznej lub rozszerzonej formie zawiera tendencje do trwania w swym byciu, jest siłą wpisaną w obiektywność rzeczy, tak że wszystko przestaje być równie możliwe bądź niemożliwe. Struktura dystrybucji rożnych typów i podtypów kapitałów w danym momencie czasu reprezentuje immanentną strukturę świata społecznego tzn. zbiór ograniczeń, wpisanych w samą realność tego świata, które rządzą jego funkcjonowaniem, w trwały sposób determinując szanse na sukces działań". Autor zwraca więc uwagę na fakt, że podmioty potrzebują czasu do nagromadzenia swych kapitałów, w tym zwłaszcza długotrwały jest proces gromadzenia kapitału kulturowego i społecznego, bo wymagają one indywidualnego zaangażowania zarówno do ich zdobycia, jak i utrzymania. Posiadanie kapitału kulturowego czy kapitału społecznego rozumianego jako dobro jednostki nie jest równoznaczne z posiadaniem kapitału ekonomicznego, chociaż istotnie ułatwia on gromadzenie pozostałych. Myślę, że z przyczyn historycznych zakres kapitału zakumulowanego przez ogół kobiet we wszystkich trzech formach można więc uznać za niższy i odmienny, a także, nawet współcześnie, odmiennie kreowany w ich typowych cyklach życiowych. Istotnie krótsze funkcjonowanie kobiet jako w sensie prawnym równouprawnionych podmiotów w sferze publicznej wskazuje na ich mniejsze możliwości akumulacji kapitału ekonomicznego, a możliwości gromadzenia kapitału społecznego i kulturowego także były ograniczone. Z perspektywy historycznej odmienny zakres kobiecego kapitału społecznego można wiązać ze sposobem społecznego funkcjonowania kobiet raczej w sferze prywatnej niż publicznej, a stąd z możliwościami dysponowania sieciami relacji ograniczonymi do tej sfery. Dodatkowo, w historycznym ujęciu kapitał kulturowy płci jest także odmienny, ponieważ ponownie w wypadku kobiet wiąże się mocniej z umiejętnościami ze sfery prywatnej, w tym tej dotyczącej wychowania potomstwa, zwłaszcza w pierwszym okresie jego życia. Współczesne badania kapitałów społecznych posiadanych przez

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

każdą z płci przeprowadziła Katarzyna Growiec (2011) i wskazała ich utrzymującą się odmienność związaną z mniej licznymi sieciami kontaktów i większymi trudnościami podtrzymywania więzi w przypadku kobiet posiadających potomstwo wymagające opieki. Autorka podkreśliła więc różnice zasobów kapitału społecznego płci, które powiązała z cyklem życia, i zauważyła, że kiedy potomstwo kobiet dorasta, potrafią one nie tylko odbudować, lecz też powiększyć sieci swoich kontaktów społecznych. Myślę, że problem ten wyraźnie ilustruje wagę nieodpłatnej pracy domowej i większych obowiązków rodzicielskich kobiet jako wiążących się z posiadanym kapitałem społecznym i funkcjonowaniem w życiu publicznym.

2.2. Studium przypadku i problemy badawcze

Wybór liderów ruchu związkowego do badań miał charakter celowy dla opisania prezentowanej przez nich wrażliwości na kwestie habitusu rodzajowego (zamiennie nazywane tu też tożsamością genderową) w aspekcie ich uwikłania w określone sieci relacji społecznych typowych dla analizowanych struktur związkowych. Interesującym problemem było zestawienie sposobu postrzegania problemów pracowniczych i związkowych kobiet w branżach o wysokim i niskim stopniu feminizacji, a także w strukturach kobiecych oraz w strukturach władz regionalnych. Badania z założenia nie są reprezentatywne dla ogółu struktur związkowych, ale z pewnością dają istotne rozpoznanie ich charakteru. W świetle koncepcji P. Bourdieu zaangażowanie w ruch związkowy można określić jako działanie w polu związkowym, a więc w pewnym względnie autonomicznym „mikrokosmosie" własnych praktyk, regulowanym przez gamę zaaprobowanych przepisów określonych organizacji. Należy przy tym zauważyć, że pole związkowe jest szczególnie trudne do analizy, ponieważ jest ściśle powiązane z polem aktywności zawodowej, a oba wpisują się w szersze pole gospodarcze, które dodatkowo wiąże się z polem politycznym. Taki złożony charakter analiz jest typowy dla ogółu badań stosunków pracy, które są możliwe do rozpatrywania w aspekcie makro-, mezo- i mikrostrukturalnym (J. Gardawski, red., 2009). Badania stosunków pracy można więc uznać za trudniejsze od badań rynku pracy ze względu na ich uwarunkowania regułami świata gospodarki, polityki oraz funkcjonowanie w ruchu związkowym *sensu stricto*. Być może też ta złożoność analiz powoduje, przynajmniej wśród polskich badaczy, dużą popularność badań ruchu związkowego opartych na studium przypadku, na co zwraca uwagę Piotr Ostrowski (2009). Jednostką analizy w tych badaniach są zwykle branże, sektory przemysłowe lub konkretne przedsiębiorstwa, ale w ich ramach problemy dotyczące specyfiki pracy kobiet

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

są w większości raczej marginalizowane. Na charakter pola związkowego składa się zaś szereg czynników zewnętrznych, dotyczących funkcjonowania w nim kobiet i mężczyzn, a także ich sytuacji ekonomicznej, prawnej, politycznej czy kulturowej. Sam zakres autonomii pola związkowego jest bowiem uwarunkowany ograniczeniami zewnętrznymi, które wpływają na działające w nim podmioty.

Pole związkowe można też potraktować, podobnie jak inne pola, jako obszar samorealizacji jego aktorów i walki o stawki indywidualne oraz zbiorowe. W wypadku omawianego pola walka jest szczególnie złożona, można ją bowiem analizować z wielu perspektyw, w tym samego działającego podmiotu, interesów branży, konkretnego zakładu czy pojedynczej organizacji lub centrali związkowej czy całego ruchu związkowego.

Nie bez znaczenia dla analiz pola związkowego są wyróżnione przez P. Bourdieu sfery: doksy, ortodoksji i heterodoksji. Sferę ortodoksji w polu związkowym można ujmować jako działanie „starych" związków zawodowych, odwołujących się do branż tradycyjnych i zdominowanych przez mężczyzn. Na sferę heterodoksji składają się z kolei kobiece struktury związkowe oraz ich stosunkowo nowy i odrębny charakter artykulacji własnych interesów. Pomiędzy tymi dwiema sferami można wyróżnić obszar doksy, a więc pewnych niekwestionowanych założeń, które przyczyniają się do systemowego trwania charakteru pola. Bezpośrednio ze sferą doksy związana jest też kwestia przemocy symbolicznej, o której autor wypowiada się następująco: „W męskiej dominacji oraz w sposobie, w jaki jest narzucana i doświadczana, dostrzegałem zawsze przykład paradoksu podległości – efektu tego, co nazywam przemocą symboliczną – przemocą delikatną, niewyczuwalną i niewidoczną nawet dla jej ofiar, przemocą wywieraną głównie czysto symbolicznymi kanałami komunikacji i wiedzy oraz niewiedzy, poprzez nieświadome przyzwolenie, a wreszcie za pośrednictwem uczuć" (P. Bourdieu, 2004, s. 7–8). Efektem przemocy symbolicznej jest uprawomocnianie ortodoksji, podważanie heterodoksji i naturalizowanie paradoksalnego charakteru doksy. P. Bourdieu mocno akcentuje zatem fakt, że działające podmioty z reguły nie zauważają występującej przemocy symbolicznej oraz współuczestniczą w legitymizowaniu nierówności społecznych, ponieważ naturalizują te przejawy jako oczywiste. Wyrazem przemocy symbolicznej są głównie systemy przedrefleksyjnych założeń, które ludzie przyjmują bezboleśnie, gdyż rodzą się one w określonym społeczeństwie, przechodzą w nim proces socjalizacji i w jego toku przyjmują obowiązujące społeczne, często niewypowiedziane wprost, założenia jako niepodważalne, oczywiste same przez się. Autor podkreśla, że jedną z olbrzymich zasług ruchu feministycznego, być może największą, jest poddanie przyjmowanych założeń o naturalności męskiej dominacji krytycznej refleksji. Uważam jednak, że do rozumienia i/lub akceptacji feminizmu jednostka dojrzewa w trakcie swojego życia, początkowo bowiem przyjmuje główny, bo panujący powszechnie zespół założeń określonych zwykle

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

przez męską dominację, a później dopiero, doznając jej następstw lub analizując jej oddziaływanie, jest w stanie poddać ją refleksji.

Przedmiotem zainteresowań badawczych jest kwestia umiejscowienia kobiet w ruchu związkowym, co zgodnie z teorią P. Bourdieu wiąże się zarówno z wpływem struktur obiektywnych i umiejscawianiem, jak i z samą odpowiedzią na ten proces podmiotów i umiejscowieniem się. W tym sensie istotne jest postrzeganie funkcjonowania kobiet w polu związkowym przez jego liderki i liderów. Podstawowym przedmiotem dociekań badawczych jest sam indywidualny proces umiejscawiania się w polu związkowym przez jego liderki oraz proces umiejscawiania ich przez liderów, na co znacząco wpływa oddziaływanie habitusu rodzajowego, a całość tych problemów składa się na kwestię równości płci w analizowanym polu. W analizach badawczych odwołuję się do obiektywnych wskaźników nierówności płci na rynku pracy w postaci nierówności wynagrodzeń kobiet i mężczyzn czy ich dostępu do różnych typów stanowisk i obecności na nich, przy czym te obiektywne nierówności rynkowe zostały w analizach socjologicznych dość dobrze udokumentowane zarówno u progu transformacji społeczno-gospodarczej w Polsce, jak i współcześnie (H. Domański, 1992; J. Gardawski, red., 2009). Taki stan rzeczy skłania do skoncentrowania się raczej na kwestiach świadomościowych, co powoduje, że interesują mnie sprawy percepcji i związane z nimi mechanizmy reprodukcji utrzymującej się dominacji jednej płci w polu związkowym. Z analiz historycznych wynika, że mężczyźni weszli do ruchu związkowego pierwsi, a analizy proporcji płci we władzach związkowych potwierdzają również ich współczesną dominację (S. Kamińska-Berezowska, 2011). Podstawowe pytanie badawcze dotyczy zatem kwestii tego, jak postrzegane są problemy pracownicze kobiet i bariery ich związkowej aktywności, a także czy można zobaczyć ich powiązanie z płcią respondentów i dominacją mężczyzn we władzach związkowych. Są to więc pytania o zasoby poznawcze jednostek, składające się na ich kapitał kulturowy w kontekście jego powiązania z umiejscawianiem się i byciem umiejscowionym. W badaniach chodziło o rozpoznanie kwestii:

– podobieństw i odmienności aktywności liderek i liderów w ruchu związkowym (ich motywacji, wykorzystywanych umiejętności, definicji sukcesów);
– świadomości specyfiki problemów pracowniczych kobiet;
– świadomości barier aktywności związkowej kobiet i ich udziału we władzach związkowych oraz rozumienia równości płci.

Przyjęłam, że tak postawione kwestie składają się na postrzeganie i praktykowanie równości płci w ruchu związkowym, ponieważ jest to analiza wrażliwości na problemy dotyczące funkcjonowania kobiet w życiu zawodowym i organizacyjnym, a więc płci, która później uzyskała pełne prawa do udziału w sferze publicznej. Jest to także analiza świadomości genderowej działaczy i działaczek ruchu związkowego wybranych branż, które celowo różnią się dominacją jednej płci i wybranym regionem, również odmiennym pod wzglę-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

dem tradycji aktywności zawodowej kobiet. Uznałam, że liderzy i liderki związkowe stanowią najbardziej świadomą elitę pracowniczą, choć także są zróżnicowani ze względu na perspektywę branżową, regionalną czy kwestię zaangażowania w kobiece struktury związkowe. Z przytoczonych powodów założyłam, że dogłębna analiza świadomości liderek i liderów wybranych struktur związkowych pozwoli zauważyć występujące pomiędzy nimi podobieństwa i różnice w zakresie percepcji problemów pracowniczych i postrzegania ich aktywności związkowej. Uważam jednak, że zasadnicze odmienności percepcji problemów pracowniczych i związkowych kobiet przez liderki i liderów związkowych nie negują możliwości ich porozumienia, a także podobieństw czy nawet, w niektórych wypadkach, tożsamości pewnych poglądów i opinii. Przeprowadzone badania nie mają charakteru reprezentatywnego, ale stanowią zbiór studiów przypadków dotyczących funkcjonowania wybranych struktur związkowych, opisanych w celu rozpoznania i zobrazowania analizowanych problemów.

Badania typu studium przypadku są w analizach stosunków pracy stosowane dość często, ale można w ich ramach wyróżnić wielość podejść. Fakt ten wiąże się z kwestią zainteresowań badawczych i wyborów metodologicznych. Robert Stake (1997) wyróżnia następujące typy studium przypadku: 1) autoteliczne, dotyczące dogłębnej analizy jednego przypadku, 2) instrumentalne, służące analizie wybranych kwestii, które ilustruje przypadek, 3) zbiorowe, czyli badające kilka przypadków z większej całości dla analizy pewnych zjawisk. Ze względu na przyjęty cel badawczy zdecydowałam się w niniejszych badaniach zastosować zbiorowe studium przypadku z zastosowaniem celowego doboru próby. Ten sposób doboru próby umożliwił mi skoncentrowanie się na przypadkach szczególnie interesujących dla przedmiotu badań. Jako pierwsze kryterium doboru próby badawczej przyjęłam działalność w branżach najbardziej i najmniej sfeminizowanych lub w związkowych strukturach kobiecych, a jako drugie kryterium – działalność w województwie śląskim i łódzkim. W ten sposób wyodrębniłam do badań przypadki działalności w: kobiecych strukturach związkowych, strukturach zdominowanych przez mężczyzn w postaci branży górniczej, strukturach zdominowanych przez kobiety w postaci branży handlu i przemysłu lekkiego oraz we władzach związkowych na szczeblu obu województw. Na próbę badawczą składa się w ten sposób ostatecznie 87 wywiadów, w tym: z liderkami Komisji Kobiet OPZZ i Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność" – 26, z liderami branży górniczej – 21, w strukturach zdominowanych przez kobiety w postaci branży handlu i przemysłu lekkiego – 34 oraz we władzach związkowych na szczeblu obu województw – 6. Badania przeprowadzono w 2010 i 2011 roku, a poszczególne studia przypadków są w dalszej części pracy omówione odrębnie. Dobór próby badawczej miał więc charakter celowy, uwarunkowany reprezentowaną branżą i regionem działalności związkowej.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

Wybór województwa śląskiego i łódzkiego do badań miał charakter celowy i był motywowany dążeniem do ujęcia regionów o wyraźnie odmiennej tradycji aktywności zawodowej kobiet. W województwie śląskim aktywność zawodowa kobiet była niska zarówno w II RP, jak i w PRL, co w aspekcie historycznym można wiązać z czynnikami kulturowymi i ekonomicznymi, wyznaczającymi miejsce kobiety w obszarze kuchni, opieki nad potomstwem i pobożności (E. Górnikowska-Zwolak, 2000). Opisująca górnośląską rodzinę robotniczą doby PRL Wanda Mrozek stwierdza wręcz, że honorem mężczyzny, a zwłaszcza górnika, było osiągnięcie takich zarobków, aby jego żona nie musiała pracować zawodowo (W. Mrozek, 1987). Dopiero transformacja społeczno-gospodarcza po 1989 roku była stymulacją do zmiany tego stanu rzeczy i posiadania dwóch źródeł zabezpieczenia bytu ekonomicznego rodziny (K. Wódz, J. Klimczak-Ziółek, red., 2004). Województwo łódzkie natomiast znane jest ze zdecydowanie starszej aktywności zawodowej kobiet, która sięga ostatnich dekad XIX wieku, kiedy to łódzkie robotnice stały się wręcz symbolem emancypacji kobiet. Jak podkreśla jednak Marta Sikorska-Kowalska (2001), ta emancypacja wiodąca tylko przez fabrykę, a więc bez możliwości dostępu do wyższego wykształcenia i wsparcia w rozwiązaniach prawnych i infrastrukturalnych, miała dość gorzki smak – w każdym razie, była złudna. Polki w XIX i na początku XX wieku dążyły zatem do uzyskania podstawowych praw pracowniczych i politycznych, co ostatecznie, dzięki olbrzymim wysiłkom polskich feministek, uwieńczone zostało powodzeniem (S. Walczewska, 1999). W niniejszej pracy koncentruję się jednak tylko na sytuacji kobiet w III RP. Współcześnie, w I kwartale 2012 roku współczynnik aktywności zawodowej kobiet w województwie śląskim wynosił 46,1%, a więc był niższy niż w województwie łódzkim, gdzie przyjmował wysokość 49,5% (*Aktywność ekonomiczna*…, 2012). Podobny charakter miały wskaźniki zatrudnienia kobiet, które dla województwa śląskiego przyjmowały wysokość 41,8%, a dla województwa łódzkiego – 43,4% (*Aktywność ekonomiczna*…, 2012). Różnice w aktywności kobiet w obu województwach nie były więc duże, ale nadal wyższa była w województwie łódzkim. Współczynnik dzietności w Polsce w 2010 roku wynosił 1,382 (*Rocznik demograficzny*…, 2011) i dla obu analizowanych województw był bardzo zbliżony, bo przyjął odpowiednio wielkości: w województwie śląskim – 1,330 oraz łódzkim – 1,340. Warto też podkreślić trudniejszą współcześnie dla obu płci sytuację na rynku pracy w województwie łódzkim, gdzie stopa bezrobocia w I kwartale 2012 roku wyniosła 12,0%, podczas gdy w województwie śląskim było to 9,2%, przy ogólnej stopie bezrobocia w Polsce wynoszącej 10,5% (*Aktywność ekonomiczna*…, 2012). Województwo łódzkie nie jest więc już dziś „ziemią obiecaną" dla pracowników. W wypadku kobiet stopa bezrobocia w analogicznym okresie w województwie łódzkim wynosiła 12,2%, podczas gdy w śląskim – 9,2% (*Aktywność ekonomiczna*…, 2012). W tym sensie widać zatem wyraźnie nadal utrzymujące się odmienności

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

podejść do aktywności zawodowej i większe zdeterminowanie kobiet w poszukiwaniu pracy w województwie łódzkim. Warto też zweryfikować, czy dłuższe tradycje obecności na rynku wpływają na większą związkową aktywność kobiet i ich postrzeganie problemów pracowniczych. Uznałam więc za wskazane przeanalizować odrębnie kolejne wyłonione do badań przypadki struktur związkowych z uwzględnieniem ich województw, pod kątem: wrażliwości na problemy pracownicze kobiet, barier aktywności związkowej kobiet oraz indywidualnego ujmowania i rozumienia równości płci przez liderki i liderów. Starałam się przy analizie każdego przypadku wskazywać jego cechy specyficzne i podobieństwo łączące go z innymi.

2.3. Metody, techniki i przebieg badań

W badaniach niniejszych oparłam się na metodach jakościowych, mających inne zalety niż ilościowe. Zalety te związane były głównie z możliwością uzyskania bogatszego materiału, lepiej wnikającego w charakter motywacji jednostek, ukazującego niuanse ich działań czy charakter ich percepcji problemów społecznych (E. Babbie, 2003; D. Silverman, 2008). Ale też badania jakościowe, choć zwykle mniej kosztowne, wiążą się z większą czasochłonnością ich przeprowadzania oraz żmudnością dokonania samych analiz. Ich podstawą mogą być różne techniki, ale jedną z najpopularniejszych jest wywiad pogłębiony (N.K. Denzin, Y.S. Lincoln, red., 2009). Popularność tego narzędzia nie idzie jednak w parze z łatwością jego stosowania w badaniach i analizowania wypowiedzi badanych osób, chociaż bywa to tak komentowane. Pojawiają się dylematy, jak zareagować na dłuższą wypowiedź respondenta lub dygresje, które robi, nie odpowiadając wprost na zadane pytanie. Czy można przerywać respondentce, która drobiazgowo rozważa w obecności badacza wpływ swojej pracy zawodowej na wychowanie potomstwa lub z zapałem mówi o innych szczególnie ważnych dla niej sprawach, w tym np. o internowaniu członków rodziny w czasie stanu wojennego? Dyspozycje do wywiadów swobodnych nakazują poszukiwać określonych rodzajów informacji, ale respondenci nie zawsze chcą lub potrafią odpowiadać bezpośrednio na zadawane im pytania. Niektóre kwestie omawiają więc szczegółowo, a inne wymagają mocniejszego ukierunkowania ich wypowiedzi, co wiąże się ze sztuką dopytywania. Bywa, że respondentom należy dokładnie wyjaśnić różnicę między wywiadem socjologicznym i dziennikarskim, bo domagają się np. jego autoryzacji lub nie są przekonani o jego anonimowości.

Podstawą niniejszych badań był wywiad pogłębiony, ale wykorzystano w nich także analizę materiałów zastanych, jakimi były głównie strony inter-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

netowe organizacji związkowych, oraz obserwacje ukryte, dokonywane podczas spotkań związkowych, co wiązało się też ze spontanicznymi rozmowami z działaczami na temat bieżących wydarzeń. W wypadku struktur kobiecych zastosowano też walidacje wywiadów, a uzyskane w ten sposób sprzężenie zwrotne poza wartościami badawczymi (U. Flick, 2011) wpisało się również w proces budowania kobiecej aktywności i podmiotowości. Same wywiady zostały przeprowadzone z przedstawicielami elit związkowych, a więc liderami i liderkami, co wiązało się z jednej strony z pewną ich otwartością na udzielanie informacji, ale z drugiej strony – z obawą szablonowości udzielonych odpowiedzi. Ważne było przełamanie tej zakładanej szablonowości i poprawności politycznej, ponieważ wywiady miały charakter konceptualny, a zatem celem ich było głównie wyklarowanie spostrzeganych koncepcji równości płci, opierając się na własnych doświadczeniach i dostrzeganych problemach pracowniczych kobiet. W badaniach interesowało mnie, co na podstawie doświadczeń respondentów oznacza kobieca i męska aktywność związkowa. Syntetycznie ograniczenia wywiadów swobodnych przedstawia Steinar Kvale (2010), stwierdzając, że zarzuca się im między innymi subiektywny charakter oraz pomoc jedynie w opisywaniu świata, a nie testowanie konkretnych zależności. Problem obiektywności i subiektywności nauk społecznych jest szeroko dyskutowany w literaturze, co spowodowało, że zdecydowałam się odnieść do tej kwestii możliwie najkrócej, a więc przez przyjęcie stanowiska zgodnego z podejściem reprezentowanym przez Petera Bergera i Thomasa Luckmanna (1983). Jako cel niniejszych badań przyjęłam porównanie kobiecej i męskiej aktywności związkowej, opierając się na subiektywnych interpretacjach świata problemów pracowniczych i ich genderowych aspektów, dlatego to właśnie technikę wywiadu swobodnego uznałam za najbardziej wskazaną. To wywiad swobodny daje bowiem możliwość dotarcia do świata respondentów bez narzucania im określonej kategorii odpowiedzi, ale przeciwnie – jest otwarty na możliwość odrzucenia przez rozmówców nawet samego sposobu postawienia pytania czy przesłanek za nim stojących. Technika ta pozwala też na ujawnienie złożonego obrazu świata badanych i pewne jego odtworzenie dla lepszego zrozumienia ich działań, co było właśnie zamierzeniem badań.

Na sztukę przeprowadzania wywiadów zwraca uwagę Jean-Claude Kaufmann (2010), mówiąc, że wpisuje się ona w socjologię rozumiejącą i wymaga rzeczywistego zaangażowania i umiejętności empatycznych. Wywiad swobodny polega bowiem na poszukiwaniu informacji, ale pozostawia jego realizatorowi dość duży zakres swobody co do sposobu stawiania pytań i ich pogłębiania. Można także za J.-C. Kaufmannem ująć wywiad jako grę o trzech biegunach, bo dotyczy ona działania badającego, który pobudza istotność problemu u osoby badanej, pozwala jej na namysł nad nim oraz podzielenie się własną wersją interpretacji społecznej rzeczywistości. Takie ujęcie sprawy jest pewnym nawiązaniem do doświadczeń Eltona Mayo (1972), będącego pionierem w zakresie

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

sztuki przeprowadzania wywiadu, który nie ominął jednak znaczenia psychologicznych skutków tej techniki dla respondentów. W ujęciu tego badacza wywiad dobrze przeprowadzony i dotyczący istotnych dla rozmówcy kwestii pomaga mu bowiem w uporządkowaniu relacji i komunikacji z otoczeniem społecznym. Można w tym sensie powiedzieć, że respondenci pod wpływem udziału w badaniach mogą modyfikować swoje podejście do analizowanej problematyki dzięki temu, że mogli ją dokładniej przemyśleć. W każdym razie, narzędzie to wydaje się właściwe do wykrywania charakteru kobiecej i męskiej aktywności związkowej czy sposobów postrzegania kobiecych problemów pracowniczych. Wywiad swobodny nie służy jednak do dokonywania precyzyjnych pomiarów i porównań, co nie było też celem niniejszych analiz. Techniką, którą zastosowałam w badaniach, był więc wywiad pogłębiony na podstawie listy dyspozycji w zakresie pożądanych do uzyskania informacji. Wykonawcami zastosowanych w badaniach wywiadów pogłębionych byli odpowiednio przeszkoleni z zakresu metod i technik badawczych studenci socjologii Uniwersytetu Śląskiego i Uniwersytetu Łódzkiego. Dyspozycje w zakresie treści poszukiwanych informacji przybrały formę listy pytań otwartych, o których zadanie poproszono przeprowadzających wywiady. Jakość uzyskanych wywiadów jest jednak nieco zróżnicowana ze względu na umiejętności i zaangażowanie obu uczestniczących w nich stron. Biorący udział w badaniach respondenci wykazywali w zdecydowanej większości zainteresowanie przeprowadzanymi wywiadami, pytali o możliwości dostępu do ich wyników i starali się wyczerpująco odpowiadać na pytania. Zastosowana technika dała więc rozmówcom możliwość swobodnej artykulacji postrzeganych problemów pracowniczych i związkowych. Wypowiedzi badanych pozwalały też wniknąć w odczuwane przez nich motywy działań czy związane z nimi przekonania i wartości. Taki stan rzeczy doprowadził do uzyskania bogatego, obszernego materiału badawczego, który trudno byłoby zdobyć, stosując inne techniki badawcze. Dodatkową zaletą zastosowanej techniki był także fakt, że pozwalała ona samym badanym mocniej zastanowić się nad wieloma kwestiami funkcjonowania w ruchu związkowym. Długość wywiadów była zróżnicowana i wynosiła od 40 minut do nawet ponad 2 godzin, co było powiązane z umiejętnościami komunikacyjnymi obu stron w nich uczestniczących i postrzeganą wagą poruszanej problematyki. Później dokonano transkrypcji wywiadów, która wynosiła od 15 do ponad 30 stron. W niektórych można zauważyć, że respondenci odpowiadali nie wprost na temat zadanego pytania, ale wskazując anegdoty z nim związane lub opisując swoje najmocniejsze emocjonalne przeżycia łączące się z działalnością związkową. Przeprowadzający wywiady zostali pouczeni, by w takich sytuacjach nie przerywać wypowiedzi dotyczących, przykładowo, własnych przeżyć z okresu stanu wojennego, silnego konfliktu pracowniczego czy relacji związanych z utratą pracy. Bardzo wiele zależy więc od samych wykonawców i od ich umiejętności, kultury osobistej czy po prostu wrażliwości na poruszane problemy, w tym także genderowe.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

Myślę, że trudny do przeceniania jest osobisty udział w badaniach, wobec czego sama przeprowadziłam wywiady (i związane z nimi obserwacje) z respondentami różnych branż, regionów i płci. W tym zakresie rysuje się jeszcze jedna różnica między badaczami ilościowymi i jakościowymi – ci pierwsi mogą bowiem prowadzić badania „gabinetowe" i nie stykać się bezpośrednio z analizowaną populacją badawczą, co w wypadku badań jakościowych jest trudne do wyobrażenia. Przy dużym jakościowym projekcie badawczym nie sposób dokonać jednak badań samodzielnie i zaangażowanie współpracowników staje się konieczne. Bardzo ważny wydaje się wówczas poziom motywacji samych osób przeprowadzających wywiady, który w tym wypadku starałam się też stymulować. Pozostaje jednak otwarte pytanie, na ile do przeprowadzania wywiadów można zachęcić i tego nauczyć, a na ile jest to sztuka i kwestia indywidualnych wyborów.

Uzyskane wywiady są zróżnicowane pod względem długości czy umiejętności precyzyjnego artykułowania odczuć przez respondentów. Zostały przytoczone w wersji nieskorygowanej stylistycznie, ale bez opisu zachowań niewerbalnych im towarzyszących, chyba że w opinii osób je przeprowadzających i transkrybujących miało to znaczenie dla możliwości lepszego zrozumienia całości lub ją istotnie wzbogacało. Wykonawcy byli więc proszeni o odnotowanie jakichś werbalnych komunikatów szczególnie niespójnych z niewerbalnymi czy uderzających aranżacji wnętrz, np. charakterystycznych typów gadżetów, kalendarzy czy pism. Tak zaprojektowane badania były możliwe do przeprowadzenia dzięki grantowi badawczemu[1], jaki na ten cel uzyskałam.

Same dyspozycje do wywiadu swobodnego pogłębionego podzieliłam na trzy typy zagadnień: 1) związane bezpośrednio z działalnością związkową i postrzeganymi w jej ramach problemami, 2) związane bezpośrednio z aktywnością zawodową i obserwowanymi w jej ramach problemami specyfiki pracy zawodowej kobiet oraz 3) związane bezpośrednio z postrzeganiem równości płci. Tak sformułowane narzędzie badawcze miało więc pozwolić na określenie barier i trudności funkcjonowania kobiet na rynku pracy zawodowej i w ruchu związkowym oraz przyjmowanych i postrzeganych sposobów ochrony praw pracowniczych, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki sytuacji pracowniczej kobiet. W bloku zagadnień poświęconych bezpośrednio równości płci zwrócono szczególną uwagę na obserwowane płaszczyzny potencjalnego i funkcjonującego współdziałania ruchu związkowego i kobiecego.

Wszystkie przeprowadzone wywiady swobodne zdecydowałam się – dla przejrzystości – poddać analizie i przedstawić kolejno, opierając się na analizowanych kategoriach struktur związkowych. Przedstawiam zatem odrębnie: struk-

[1] Jak wcześniej wspomniałam, praca naukowa sfinansowana ze środków na naukę w latach 2010–2011 jako projekt badawczy nr 2997/B/H/H03/2010/38 pt. „Działaczki i działacze związków zawodowych wobec problemów równości płci i możliwości samorealizacji kobiet w sferze zawodowej i w ruchu związkowym w III RP".

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563

tury kobiece, zdominowaną przez mężczyzn branżę górniczą, sfeminizowane branże handlu i przemysłu lekkiego oraz ogólne refleksje dotyczące postrzegania kobiecych problemów pracowniczych przez liderów reprezentujących władze związkowe na poziomie regionalnym. Mam nadzieję, że takie pogrupowanie i analiza danych badawczych w obrębie węższych kategorii pozwalają je mocniej pogłębić i ułatwiają ich prezentację.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5198833A65633563